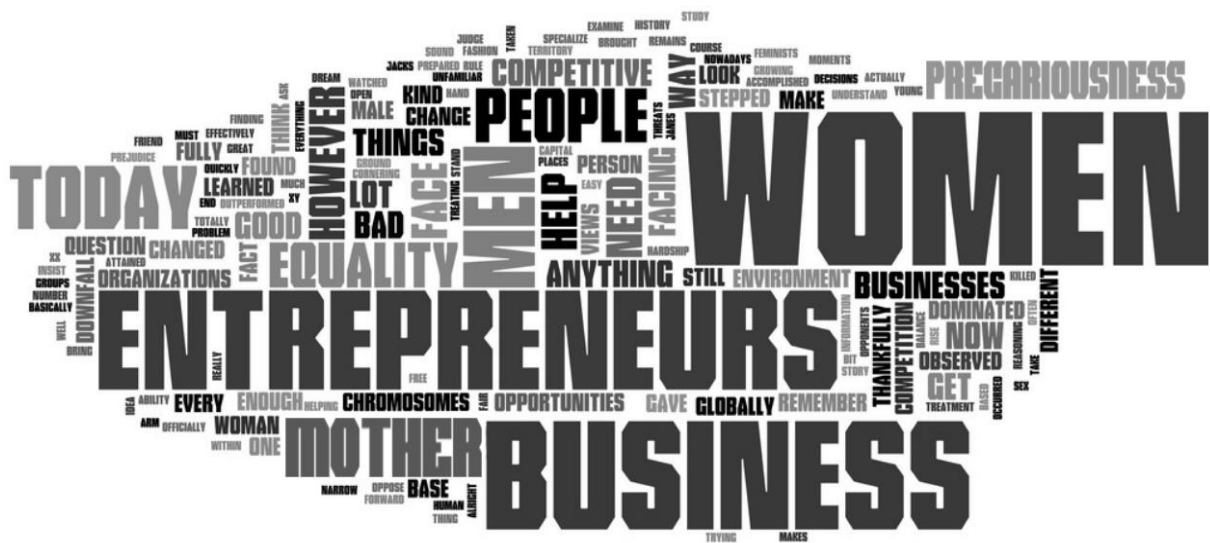


TREBALL DE FINAL DE MÀSTER

DISCRIMINACIÓ DE GÈNERE EN EL  
MERCAT LABORAL A CATALUNYA. LA  
PARADOXA DE L'EMPREDORIA,  
POLÍTICA DE CONCILIACIÓ O  
NORMALITZACIÓ DE LA PRECARIETAT



AUTOR | ALDERIC MAS SALA

TUTORA | SARA MORENO COLOM

AVALUADOR METODOLÓGICO | JOAN RODRÍGUEZ SOLER

MÀSTER OFICIAL EN POLÍTICA SOCIAL, TREBALL I BENESTAR

FACULTAT DE CIÈNCIES POLÍTiques I DE SOCIOLOGIA

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

CURS 2019-2020



**Universitat Autònoma  
de Barcelona**



## AGRAÏMENTS

En primer lloc, m'agradaria donar les gràcies a la meva tutora de TFM, Sara Moreno Colom, per aquest curs exprés que m'ha ofert entorn l'extensa literatura de la perspectiva de gènere. Definitivament has estat una mentora extraordinària que malgrat aparèixer jo amb uns coneixements ben pobres sobre el tema, em vas guiar i donar aquell extra que tant he necessitat per acabar abordant aquest treball. A Joan Rodríguez Soler, pels apunts entorn les tècniques d'inferència qualitatives que m'han estat fonamentals a l'hora de plasmar la metodologia.

Voldria agrair especialment a la Isabel Palou Aligué, coordinadora de l'OPE de Manlleu, l'immens suport que ha significat per mi. Realment no se com m'ho hagués fet tot sol per portar a terme l'exigent anàlisi de camp. Trobar-me dones amb els perfils tant exigents que demanava, esbrinar-ne la disponibilitat i concertar-ne una cita, etc. No oblidant les estones al telèfon, els múltiples correus enviats i fins i visita en persona. No tinc paraules per expressar com de vital ha estat per aquest treball.

Per anar acabant, no podia faltar un agraïment enorme per totes aquelles dones que han donat part de les seves hores lliures dins les seves àmplies jornades laborals per tal que els hi pogués fer una entrevista. Predisposades a ajudar, m'han donat les respostes a aquelles incògnites que anhelava trobar amb aquest treball. I més enllà d'aquest, per la bona estona que m'han regalat, les experiències compartides i donar-me un vot de confiança, així que Míriam, Carme, Mireia, Ester, Margarita, Yasmina i Cristina, moltíssimes gràcies!

Per últim, disculpar-me amb totes aquelles persones que directament o de manera colateral han hagut de patir cada entrega al meu costat. Heu aguantat el que no està escrit, gràcies!

# ÍNDIX DE CONTINGUTS

<b>PRESENTACIÓ DE LA PREGUNTA I OBJECTIUS DE LA RECERCA .....</b>	<b>5</b>
<b>MARC TEÒRIC.....</b>	<b>7</b>
LES INSTITUCIONS FORMALS I LA INFLUÈNCIA A L'EMPRENEDORIA .....	9
LA CREACIÓ D'EMPRENEDORIA LLIGADA A LES INSTITUCIONS INFORMALS .....	12
TREBALL DE CURA, TREBALL ASSALARIAT, GÈNERE I EL RETRAT DE L'EMPRENEDORIA FEMENINA .....	13
L'ADOPCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ .....	15
<b>MODEL D'ANÀLISI .....</b>	<b>17</b>
<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>19</b>
<b>RESULTATS .....</b>	<b>21</b>
PAO A NIVELL EUROPEU .....	21
A NIVELL NACIONAL .....	22
A NIVELL AUTONÒMIC .....	24
A NIVELL LOCAL .....	27
L'IMPACTE DE LES PAO I LES TRAJECTÒRIES LABORALS INDIVIDUALS.....	32
<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>38</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>42</b>
<b>ANNEX .....</b>	<b>48</b>
GUIÓ ENTREVISTA QUALITATIVA .....	48
ENTREVISTA A.....	49
ENTREVISTA B.....	57
ENTREVISTA C.....	62
ENTREVISTA D.....	68
ENTREVISTA E .....	73
ENTREVISTA F .....	80
TAULA 1. Evolució de la taxa d'atur per sexe a Espanya (2006-2020) .....	85
TAULA 2. Evolució taxa d'atur de llarga duració (major o igual a 12 mesos) a Espanya (2009-2019) .....	85

## PRESENTACIÓ DE LA PREGUNTA I OBJECTIUS DE LA RECERCA

La pregunta d'investigació que ateny aquest treball és comprendre, si les polítiques de gènere incorporen en el seu disseny les estratègies i programes enfocats a l'emprenedoria femenina. Paral·lelament, estudiar-ne l'impacte de gènere. Aquest treball, fruit de la concepció fenomenològica del problema social entorn a les desigualtats de gènere en el mercat laboral, pretén desenvolupar tres objectius específics que comparteixen un cert grau d'interconnexió entre ells:

- Descriure i establir una traçabilitat entre les polítiques de foment a l'emprenedoria a nivell macro, meso i micro, des de la perspectiva de gènere.
- Captar i analitzar els perfils de dones emprenedores. Entorn al sector productiu, la qualitat de treball, condicions laborals, familiars i de la cura de la llar.
- Analitzar l'emprenedoria com a estratègia individual de conciliació/supervivència en el mercat laboral català.

Davant el marc de la EEO i les estratègies de millora econòmica europea impulsats a finals dels anys noranta amb la signatura del Tractat d'Amsterdam i més concretament als dos mil, s'ha potenciat la incorporació al mercat laboral d'estrats amb àmplies dificultat d'accés a aquest. Afavorint l'ocupació, entre d'altres col·lectius, de les dones. S'ha reconegut la necessitat de potenciar polítiques en foment a l'esperit emprenedor i la pròpia activitat empresarial. Així com de la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per promoure'n la seva participació al mercat laboral pal·liant efectes negatius entorn el conflicte treball/família. Ara bé, la descentralització de la gestió d'aquestes polítiques ha propiciat un ampli ventall d'actuacions que en major o menor grau, han teixit una resposta a aquests objectius i cal fer-ne una revisió exhaustiva per conèixer-ne el seu impacte real.

En aquest treball, s'estudiarà de manera aplicada el fenomen en cascada partint del nivell europeu, passant per l'espanyol i català, fins el local, específicament sobre la ciutat osonenca de Manlleu; per la seva consolidada estructura en promoció econòmica i amplis serveis d'ocupació. Permetent crear així, un ideari de com s'articulen les polítiques actives, com s'operacionalitzen i es despleguen en un entorn local. Una evolució que preveu la miopia detectada en molts estudis d'enfocament micro-sociològic fruit d'una possible selecció superficial dels fets i/o de la falta de models teòrics que englobin principis generals a testar.

Cal ressaltar la baixa proliferació de literatura entorn l'emprenedoria femenina a Espanya i Catalunya, malgrat la importància quantitativa del fenomen en aquestes economies. Disposant d'una àmplia

diversitat estructural d'empreses, dominada per micro-empreses i un major nombre d'emprenedores en termes absoluts.

La relativa novetat en l'estudi del fenomen dota d'especial interès aquest treball, doncs permet aportar una píndola de coneixement entorn la recerca acadèmica sobre l'emprenedoria femenina.

L'exercici de recerca, realitzat al llarg del marc teòric, pretén realitzar un mapeig dels estudis i aportacions més rellevants, posant ordre a tant divers camp. A més, tenint en compte que la literatura existent s'ha centrat a generar inferències generals o teories que busquen entendre projeccions d'imaginari compartits; obviant les trajectòries i perfils porosos que configuren el concepte homogeneïtzant de la '*dona empenedora*'. Per aquest motiu, aquí s'estudiaran els diversos factors, raons i motivacions individuals que han portat a dones a empenre, tot assumint les seves trajectòries laborals.

## MARC TEÒRIC

L'interès a estudiar, comprendre i explicar la relació existent entre gènere i empenedoria va sorgir d'autores vinculades al moviment feminista. Els primers estudi partien de la comprensió de les diferències de gènere com un element estàtic i lineal, posteriorment es veuria la necessitat d'analitzar-lo com un fenomen evolutiu i interseccional. Fet que en part explica la novetat i la relativa curta trajectòria que ha suposat l'estudi d'aquest fenomen en comparativa a altres.

Segons Parker (2004), existeix cert paral·lelisme entre l'augment del nombre d'investigacions sobre empenedoria femenina i el major nombre d'empresàries femenines en les economies desenvolupades. Tanmateix, l'estudi del fenomen és rellevant i significatiu des de les ciències socials i empresarials degut a que la creació d'empreses ha tingut un impacte important en el desenvolupament econòmic i la innovació en molts països (Arc i Audretsch, 1988; Mohedano i Solé, 2011 o Reynolds et al., 2000), així com sobre la creació de llocs de treball (Birley, 1987; Terrell i Troilo, 2010). On, en aquest context, les dones hi han tingut un paper important. Tant abans com des de l'inici de la crisi econòmica (Ahl, 2002; Carrie i Thurik, 2003). Així mateix, les dones empresàries han contribuït a evitar l'androcentrisme a què han estat sotmeses als més alts nivells dins de les empreses en que han treballat (Holmquist i Sundin, 1989) i s'ha promogut un canvi en rols de gènere dins i fora la llar amb la seva respectiva emancipació (Grönlund, 2007).

Els primers estudis sobre l'empenedoria femenina es van basar en l'estudi de les característiques psicològiques i sociològiques de les dones empresàries (Schreier, 1973 i Schwartz, 1976). Autors com Brush (1992) creien que la creació i gestió empresarial estava altament condicionada per les característiques individuals i que aquestes, afectaven al desenvolupament psicosocial (educació, experiència ocupacional, motivacions, etc.). A la dècada dels vuitanta, amb el feminisme post-modern, canviaria el paradigma d'estudi estàtic del fenomen per comprendre'l de manera més dinàmica. Butler (1990), argumenta que el gènere és una construcció social o, en la mateixa línia, el gènere pot ser considerat un rol socialment construït; i per tant, canviant. Seria a partir d'aquí que s'elaborarien un ampli ventall d'estudis sobre l'empenedoria femenina, tot i que Noguera (2012) observaria que els enfocaments de literatura pública en revistes, diaris i centres d'investigació tindrien un biaix qualitatiu i local. Tanmateix que els estudis de calatge quantitatiu tendrien a l'ús de tècniques d'inferència unicausals amb relacions lineals entre factors.

Per altra banda, l'empenedoria, com a camp d'investigació, es troba en un procés per consolidar un escenari conceptual (Herrera i Montoya, 2013). Fet que en dificulta la seva comprensió i estudi. La complexitat del tema contempla abordar la figura de l'empenedor i l'empenedoria com un

esdeveniment contextual en un ecosistema, complementaris, sota un pensament sistèmic que difereix entre individus (Gartner; 1988). Inicialment, es partiria de la caracterització del subjecte a partir de la seva activitat econòmica (Rodríguez i Jiménez, 2005); paulatinament, s'introduirien estudis sobre els seus atributs psicosocials innats (Schumpeter; 1950). Entorn les oportunitats de mercat (Kirzner; 1973) i es tendiria a desmitificar la seva figura per justificar-lo sobre l'activitat de generar una nova empresa i l'ampli ventall de factors que en condicionen la seva aparició (Zorilla, 2009).

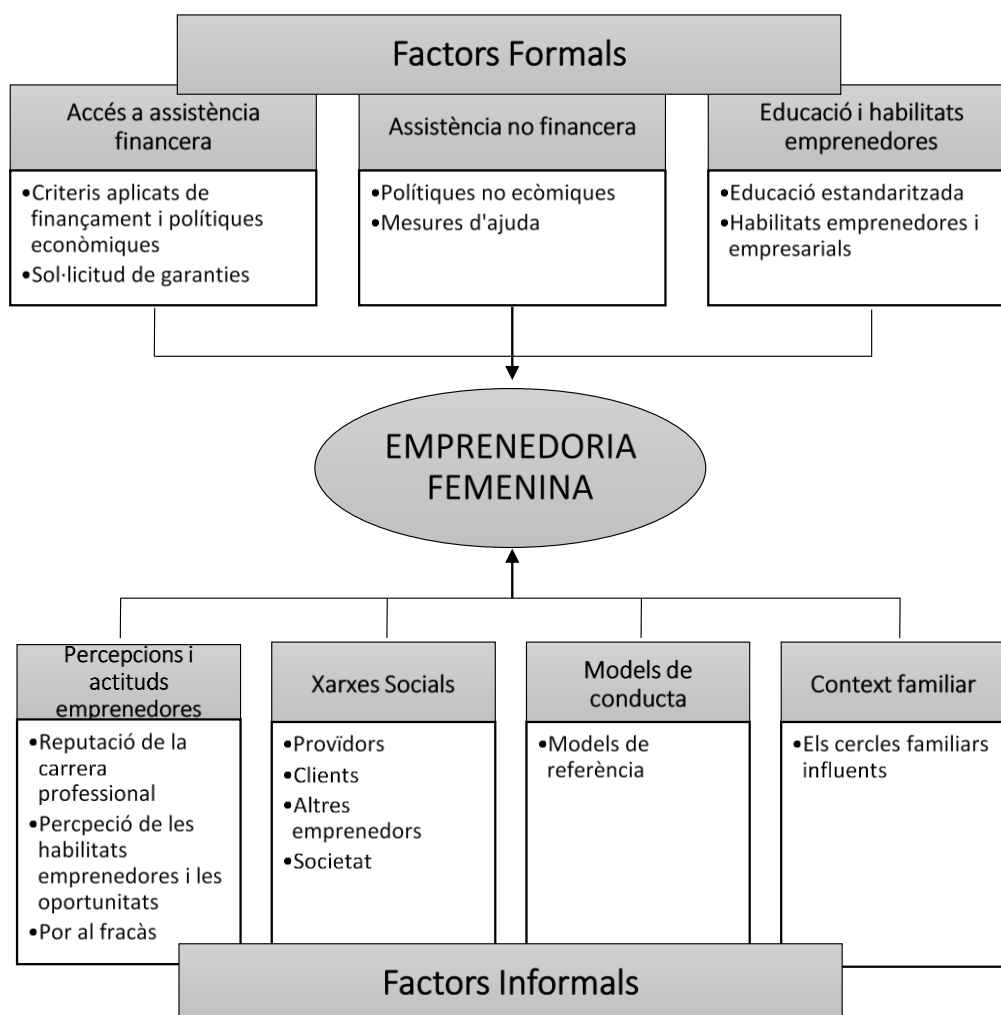
En aquest treball, es considerarà l'enfocament elaborat pel Global Entrepreneurship Monitor, d'ara endavant, GEM. Aquest projecte, comprèn l'emprenedoria com un procés que involucra les activitats de les persones entorn el començament i gerència d'un negoci en tres fases distintes: La primera de gestació, la segon envers l'establiment, i la tercera pel possible tancament d'un negoci. Tanmateix, part d'aquest procés implica distingir a la persona en funció de l'etapa del negoci en que es trobi, sigui en el seu naixement, quan s'és ama i es dirigeix el negoci i s'ha pagat salaris per més de tres mesos però no per més de 42 mesos (o 3,5 anys), i quan aquestes operacions se succeeixen per més de 42 mesos.

Concretament, a l'hora d'estructurar l'estat de la qüestió de l'emprenedoria femenina, es tindrà en compte la teoria econòmica institucional. Teoria que ha esdevingut un dels marcs més emprats en l'estudi per a la investigació en empenedoria, doncs permet comprendre de manera multidimensional els factors explícits entorn fenòmens concrets (North; 1990). En aquest cas, la creació d'empreses i l'emprenedoria femenina. Les institucions són compreses com entitats que poden adoptar qualsevol forma i registre; podent esser aquestes polítiques, econòmiques (empreses), social o educacionals per naturalesa. Son indissolubles entre elles i es condicionen inevitablement, així com influencien el comportament humà.

Noguera (2012), a partir de la revisió literària de l'emprenedoria femenina, dels factors més significatius que hi intervenen i seguint la proposta d'operacionalització de la teoria institucional de North, elaboraria un marc per a la comprensió de l'emprenedoria femenina (Taula 1). Aquest dotarà d'una base conceptual permetent dirigir de manera més assertiva les inferències a realitzar en el treball.



**TAULA 1. Un marc d'emprenedoria femenina**



Font: Noguera, M. (2012).

## LES INSTITUCIONS FORMALS I LA INFLUÈNCIA A L'EMPRENEDORIA

Les institucions han generat importants conseqüències per a l'activitat empresarial i el desenvolupament econòmic (Bruton et al.; 2010; Del Palacio et al., 2006). Tanmateix, i de la mateixa manera, les institucions poden limitar o promoure l'emprenedoria, la creació i desenvolupament de noves empreses (Aidis et al., 2008; Thornton et al.; 2011). Basant-nos amb aquesta literatura, podem organitzar les institucions distingint-les entre formals (lleis, regulacions i procediments governamentals) o informals (creences, valors i actituds).

Partint de l'estudi de les institucions formals, les administracions públiques europees (la Comissió Europea per a l'Empresa i la Indústria), espanyoles (la Direcció General de Política de Pimes a Espanya),

Catalana (Departament d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya i els Ajuntaments), entre d'altres, han desenvolupat accions per promoure l'activitat emprenedora i, en concret, l'activitat emprenedora femenina (El foment de l'esperit emprenedor, estudis de bones pràctiques, microcrèdits i subvencions a dones emprenedores, polítiques d'igualtat i integració econòmica, entre altres). Essent la dècada dels vuitantes on sorgiria un auge en la creació d'investigació sobre gènere i emprenedoria (Carter; 1993). A Espanya i de manera similar a Catalunya, no seria fins ben entrats els norantes i inicis dels dos mil.

L'entorn institucional exerceix una forta influència en la creació de noves empreses. Aquest pot ser comprès de dues maneres, partint d'un determinisme ambiental, en tant que es considera que les organitzacions són condicionades per l'entorn i en cal la seva adaptació (Aldrich; 1979) o com una elecció estratègica, en que l'entorn és vist com un factor creat per la pròpia percepció i per tant, modificable a voluntat (Child; 1972). D'aquesta última postura, molt vinculada a les teories de l'elecció racional, genera dos comportaments a la hora d'emprendre, originant emprenedors per necessitat per mecanismes *'push'* o l'emprenedor per oportunitat o *'pull'*, en tant que l'hi suposa un cost d'oportunitat menor emprendre que el fet de no participar en aquesta activitat (Shapero i Sokol; 1982, i Block i Wagner; 2010). Comportaments que estaran fortament vinculats a altres factors, tant estructurals en la societat com individuals.

Pel que fa a nivell financer, McMullen et al. (2008), observaven l'existència d'una associació negativa entre el PIB per càpita i els dos comportaments mencionats, així com una relació positiva en torn a majors llibertats laborals, fiscals i monetàries. Una bona protecció dels creditors i inversors afavoreix a crear un bon clima per la creació d'empreses (Stephen et al.; 2005).

Prenen en consideració les mesures governamentals, l'expansió de llocs de treball del sector públic a tingut un paper clau en el desenvolupament de l'ocupació femenina. Essencialment, el finançament públic dels serveis d'atenció augmentaria l'oferta de treball en sectors ja segregats (Fagan i Rubery; 1999). La legislació sobre igualtat de tracta condiona positivament la posició del mercat laboral de les dones (Dex i Sewell; 1995). Així mateix, les prestacions de benestar, polítiques familiars i beneficis socials incentiven enormement el derrocament del model *'guanyapà'* en el nucli familiar i animen a les dones a realitzar treballs assalariats (Lewis; 1992). En relació a l'educació, les qualificacions millores les perspectives laborals, afavorint a una major igualtat entre sexes en contra el model familiar tradicional (Rubery, et al.; 1995). Es pot constatar que l'Estat té el poder de generar incentius o desincentius a l'accés a l'ocupació així com donar forma la mateixa ocupació. El mercat de treball, les condicions econòmiques i les regulacions afecten la forma de distribució, organització i recompensa

de l'ocupació. Les múltiples relacions entre aquestes institucions configuren *'l'ordre de gènere'* en les societats (Connell; 1987 i Pfau-Effinger; 1998).

Per altra banda, la persistència de l'atur, la lenta creació d'ocupació, les restriccions pressupostàries generades per la recessió econòmica, han propiciat que en el context europeu es centressin esforços en aquells col·lectius que presenten especials dificultats d'accés a l'ocupació; entre ells, joves (particularment els poc qualificats, NEETs), els parats de llarga duració o les dones (De la Rica i Anghel; 2014). Pérez (2017) observaria que les polítiques actives d'ocupació centrades en la transformació de l'Estat de benestar en un altre de naturalesa més activa, no haurien aconseguit pal·liar sinó perpetuar, la situació de vulnerabilitat femenina en el mercat de treball. Carrasquer, (2009) objectava que la classe social i la ètnia són dos eixos de diferenciació i desigualtat neutralitzats en el discurs econòmic convencional.

S'observen diferents fórmules de mediació entorn la configuració i distribució de polítiques actives i passives entre els diferents països de la UE. En concret, en el context espanyol, les polítiques d'ocupació, salvant l'art. 17.4 ET, en l'àmbit de l'antidiscriminació, no s'observen mesures específiques per pal·liar diferències en l'accés a l'ocupació per gènere, tendint a normes reguladores i accions positives en foment a la promoció i l'accés a l'ocupació escasses i de caràcter general (Serrano; 2010). Toharia (2008) observaria que la major incentivació a la contractació (principalment, via bonificacions per empreses) malgrat no generar ocupació, si afavoriria a reduir la segregació horitzontal doncs es faria especial èmfasis al foment de la contractació de col·lectius infrarepresentats en sectors específics. No obstant, són pocs els signes de caiguda notable de la segregació vertical en ocupacions i de gestió/direcció empresarial (Crompton i Sanderson; 1990).

Ara bé, a partir de les reformes laborals de 2010 i 2012 la dona deixaria de ser considerada com a *'subjecte'* per l'elaboració de polítiques actives concretes i esdevindria un *'agreujant addicional a l'accés a un lloc de treball'* en relació a altres modalitats contractuals com ser jove o parat de llarga duració majors de 45 anys (Calvo i Lerma; 2009). Conseqüentment, la consideració de les dones com a col·lectiu específic quedaria reduït a programes menors (si posem el focus en el número de beneficiaris dels mateixos). Normalment vinculades a altres tipus de desavantatges com la violència de gènere<sup>1</sup>, tenir discapacitats<sup>2</sup>, o a determinats tipus d'ocupació de contractes formatius per part d'una ETT o la seva transformació en indefinit<sup>3</sup>, o en l'àmbit de treball autònom<sup>4</sup>. Així mateix, la descentralització de

---

<sup>1</sup> Veure Art. 2.4 de la Ley 43/2006 i art. 12 de la Ley 11/2013.

<sup>2</sup> Veure Art. 2.2 de la Ley 43/2006.

<sup>3</sup> Veure Art. 3 de la Ley 3/2012.

<sup>4</sup> Veure Art. 31 de la LETA.

la gestió d'aquestes polítiques a l'àmbit local (Alburquerque; 2002), i la cobertura subvencionada per programes de la UE presentarien limitacions, no sols en terme d'activació de l'ocupació, sinó a homogeneïtzar les distincions de gènere, afectant negativament a la inclusió i per garantir la igualtat d'oportunitats de les dones (Lope; 2013 i Calvo i Lerma; 2009).

En suma, s'ha tendit a afavorir l'accés de la dona al treball assalariat malgrat el nul reajustament de la contribució dels homes a la llar, computant les primeres una jornada total d'hores treballades (remunerades o no) major que la dels segons. Perpetuant una triple presència femenina (Sagastizabal, et al; 2016). Tampoc es tindrien present les necessitats i les condicions qualitatives de les ocupacions per aquestes tendint a la formulació de programes amb objectius finalistes i clientelars que han permès el manteniment de diferències de gènere estructurals (Salazar; 2018). Més encara, segons dades de l'INE, en relació a l'atur i l'atur de llarga durada, i amb caràcter general, les dones estan comparativament pitjor que els homes (ANNEX, Taula 1 i 2). Fet que posa en evidència la lluita per la major inclusió del col·lectiu al mercat laboral. Cal considerar no sols el fenomen de diferències de gènere des de la demanda del mercat sinó especialment en l'oferta de la força de treball, distingint les principals característiques que diferencien les dones dels homes treballadors. Com les responsabilitats en la reproducció social, el marc de la relació Estat-mercat-família i en sí, factors dins l'àmbit privat (Carrasco; 1991 i Kergoat; 1992).

## LA CREACIÓ D'EMPREDORIA LLIGADA A LES INSTITUCIONS INFORMALS

Malgrat ser rellevants els factors formals i informals, aquests segons tenen una major significació a l'hora d'explicar la creació d'emprenedoria social (models de rol, actituds empresarials, xarxes i percepcions de la cultura i les oportunitats de la societat d'acollida, entre altres) (Urbano, et al.; 2011 i Welter i Smallbone; 2011).

Thornton, et al. (2011), determinaven una interacció positiva en la creació d'un negoci i el pretext familiar en situació d'emprenedoria o de gestió empresarial. Malgrat es deixaria intacta l'estructura social de gènere (Moen i Yu; 2000) i esdevindria amb ella un nou model de família 'neotradicional' amb una dona que flexibilitza i redueix la jornada laboral per atendre les necessitats domèstiques (Castro i Seiz; 2014). En un nucli més ampli, Amine i Staub (2009) observaven com les condicions desfavorables per a les dones dels sistemes reguladors, normatius i cognitius locals es transcriuen en un menor desig a emprendre. Baughn, et al. (2006) descobriria una interacció positiva entre el nivell d'activitat empresarial en un país i la participació femenina en aquests.

Ara bé, les aportacions anteriors no ens permeten comprendre què comporta a una dona a emprendre en un context institucional desfavorable i amb baixos nivells d'activitats empresarials com esdevindria el cas de dones emprenedores per necessitat.

Entorn als processos de creació de noves empreses, centrant-se a les respostes emprenedores sobre les oportunitats empresarials, financeres, del producte o accions empreses pel govern o la societat. Les dones no difereixen amb els homes en habilitats o capacitats (Hurley; 1999), sinó en estils de gestió, objectius, nombre de socis i adquisició de capital inicial (Brush; 1992 i Aldrich, et al; 2002), essent les empreses que creen dones, de mitjana, més petites (Ahl; 2002), en sectors menys estratègics com serveis, venda al detall, entre altres (Hisrich; 1989) i finançades localment (Carter, 2000). La mobilitat tant social com geogràfica són factors que determinen l'esperit emprenedor (Bruton; 1960) o a la inversa, que el que desencadena l'emprenedoria és trobar-se en una situació que limita l'avenç o el reconeixement social en la seva carrera professional (Marris i Somerset; 1971).

Per altra banda, si es consideren els factors endògens a l'individu que afavoreixen el sorgiment de l'emprenedoria femenina, l'edat és un factor representatiu, en especial pels col·lectius compresos entre els 45-54; els ingressos limitats o insuficients, l'esperit emprenedor intrínsec de cada un i l'opinió favorable envers els empresaris o inclús disposar de cert patrimoni i tenir la disposició d'invertir-lo per treure'n rendibilitat solen afavorir l'aparició d'emprenedores (Alvarez-Sousa; 2019). Per aquests casos, és fonamental la formació a favor de l'emprenedoria, tal i com en deixa constància la OCDE (2009).

Per últim, l'estratificació social segueix essent un element clau per entendre la distribució desigual de riqueses, poder i privilegis en clau de gènere que, en suma, desincentiven la creació de noves empreses. Principalment, en relació a la feina remunerada i la posició desigual en el mercat laboral, la relació de poder dins la llar i el rol ocupat per cada col·lectiu, la perpetuació de comportament institucionalitzats per part de l'Estat, la violència intrínseca de la cultura en general dins l'ideari col·lectiu i la sexualització (Walby; 1990). Ressaltant l'àmplia influència del patriarcat com a factor de desigualtats de gènere i l'assumpció que se'n desprèn entorn els rols productius i reproductius de les dones (Maruani; 2007).

## **TREBALL DE CURA, TREBALL ASSALARIAT, GÈNERE I EL RETRAT DE L'EMPREDORIA FEMENINA**

Les societats industrials s'han construït, des dels seus ciments, sobre el treball quotidià no reconegut de les dones adultes, sobre el treball reproductiu socialment adjudicat al gènere femení. Malgrat que s'hagi augmentat la seva participació en el mercat laboral, aquesta segueix essent menor que la dels homes, i la seva vulnerabilitat en el treball major (Balbo; 1991 i Carrasco; 2004). El foment de l'esperit

empresarial/emprenedor portaria a afavorir la creació de noves unitats econòmiques com 'micro-empreses' o autònoms, la fragmentació del treball i el foment de modalitats contractuals més flexibles (Molina, 2013). Entorn aquest model econòmic apareixeria el concepte de '*flexibilitat de gènere*' en tant que es pressuposen, a nivell empresarial, preferències desiguals de temps de treball entre homes i dones associades a les responsabilitats de domèstiques (Beechey i Perkins; 1987, i Horrell i Rubery; 1991). Fet que reforça la sobrerepresentació de dones ocupades a temps parcial. Malgrat la diferència d'hores relatives a la jornada assalariada femenina, si s'observa el còmput total d'hores treballades durant el dia amb feina remunerada i no remunerada s'inverteix la tendència (Gershuny et al. 1994). La desigual distribució del treball domèstic i de cura suposa un detriment en la participació d'activitats públiques, l'educació i la formació superior/professional; aquesta última essent altament segregada (Rubery, et al. 1996), essent la socialització dels rols de gènere, un problema present en les dones (Verge i Tormos; 2012). A Espanya, aquesta distribució s'ha vist perpetuada durant la última dècada; amb una diferència entorn 1,13 hores a favor dels homes respecte el temps ocupat en treball productiu i 3,18 hores més invertides per les dones en treball domèstic. Així mateix, aquest treball es caracteritza per la realització d'activitats repetitives, sincròniques i de major intensitat (Aliaga; 2006). S'observa certa reversió d'aquestes tendències quan els homes ocupen menys hores al mercat laboral (Fagan 1997) o si es troben en situació d'atur o jubilats (Pahl; 1984 i Gallie i Marsh; 1994). Tanmateix, davant el model familiar cada vegada més present de doble sustentador econòmic, Abril, et al. (2012) observa baixos nivells de corresponsabilitat compartida amb l'arribada del primer fill/a. Essent les dones qui tendeixen a reduir la jornada laboral.

Més enfocat a retratar el fenomen de l'emprenedoria femenina. Segons l'indicador de l'activitat total emprenedora (TEA) (Indicadors de GEM), s'apunta que la recessió econòmica ha tingut un impacte negatiu a l'emprenedoria en tant que en deu anys vista, el 2010, el nombre d'emprenedors homes començaria a recuperar-se (increment del 10%) mentre que per les dones suposaria una caiguda d'un 14%. Segons l'últim informe de 2018, la percepció dels valors emprenedors per gènere és similar menys en la preferència de majors mesures d'equitat pel gènere femení (2 punts percentuals). Així mateix, es considera que la difusió de notícies positives entorn l'èxit emprenedor de les dones és menor de mitjana. La major participació masculina, com a norma general en activitats emprenedores, s'atribueix a dues causes, les barreres sistemàtiques a l'accés a oportunitats en igualtat de condicions (com el finançament), i l'ideari social entorn els rols de valors, motivacions i expectatives que porten a les dones escollir ocupacions menys ambiciosos o de major risc que els homes (González-Pernía et al.; 2012).

A Catalunya, la distribució per gènere amb dades de 2016 mostra que la TEA dels homes seria 1,9 punts percentuals per sobre les dones. Amb un major creixement sostingut de l'emprenedoria de la població entre 18-34 anys (8,1%) per sobre els de 35-64 anys (6,2%). Les percepcions compartides van en la mateixa línia que la nacional.

Segons l'estudi elaborat per Torns, Carrasquer, Parella, et al. (2007), a partir de l'observació de la vida quotidiana de dones en el territori Català, en referència a la conciliació, s'observen tres perfils col·lectius de dones que decideixen emprendre. El gruix més important corresponent a dones ocupades amb un mínim suport en relació amb el treball domèstic familiar; en els extrems, d'una banda, universitàries que disposen d'ajut extern i d'un suport rellevant de les seves parelles; i per l'altre, les ocupades amb baixos estudis que suporten soles gairebé tot el treball domèstic-familiar. És més, s'està produint una bretxa de gènere que fa que la dona s'hagi de dividir en tres rols heterogenis i interconnectats: El d'empresària, on esdevé emprenedora per motius de promoció; en el cas contraposat, el rol de cuidadora, on emprèn com a resposta a una desocupació crònica derivada de les seves condicions individuals de risc com el col·lectiu immigrat; i per últim el de fals autònom, aquella que usa l'emprenedoria com a eina de conciliació davant les falles del mercat de treball precari, especialment en sectors altament sexualitzats.

## L'ADOPCIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ

Observades les principals aportacions emergent entorn el fenomen de l'emprenedoria femenina és essencial fer una breu revisió dels conceptes centrals a tenir en compte a l'hora d'aplicar, de manera transversal, la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les PAO i entorn l'anàlisi de les projeccions laborals individuals.

Dins la corrent teòrica del feminisme socialista, esforçada en estudiar de manera transversal el desenvolupament internacional des del prisma de gènere (Benería & Sen, 1983), es cristal·litzarien un seguit de mètodes amb especial èmfasi en la denuncia en l'anàlisi de les desiguals relacions de poder establertes entre homes i dones, instaurades en la base de la producció i la reproducció (Sen & Grow, 1987). En aquest treball no s'atendrà a cap d'aquests mètodes concretament, però sí als conceptes centrals que s'hi atenen. Partint de la recopilació exhaustiva d'aquests per autores com March, Smyth i Mukhopadhyay (1999), en suma, apareixen essencials la distinció entre el sexe i el gènere, les relacions socials entre homes i dones, i entorn la societat. En relació a l'ocupació, l'estudi de la divisió del treball a partir del gènere (o sexe), la producció de bens i serveis, la reproducció entorn la cura de

la llar i els seus membres i l'accés o el control de recursos (aquest entès com el poder de decidir com s'utilitza un recurs i qui en té accés a ell. Generalment, la dona en té accés, però no control). La comprensió de l'estatus i rols de gènere entorn la distinció d'aspectes visibles i invisibles de les relacions de gènere entre homes i dones, abordant conceptes com la condició (circumstàncies materials) i la posició (lloc relatiu dins la societat), les estratègies, interessos i necessitats particulars de gènere; a més del concepte del potencial transformador, considerant les pràctiques i el seu potencial per contribuir a reduir desigualtats o a l'empoderament de les dones (Young; 1987). Per últim, la classificació de gènere de les polítiques diferenciant les polítiques cegues al gènere i les polítiques sensibles al gènere (Kabeer; 1992). En la última categoria, distingir també entre, les polítiques neutrals de gènere, polítiques específiques de gènere i les polítiques redistributives de gènere.



## MODEL D'ANÀLISI

En aquest apartat es presentaran les hipòtesis de recerca pertinents amb l'objecte d'estudi plantejat. Essent susceptibles d'una contrastació empírica que permeti respondre la pregunta d'investigació.

En primer lloc, partint de les aportacions de Calvo i Lerma (2009) i Lope (2013) entorn la crítica de les PAO en l'àmbit regional/local, la descentralització de la gestió de les PAO (Alburquerque; 2002), sobre la tipologia de les mateixes destacant el foment de la incentivació a la contractació (Toharia; 2008), Pérez (2017) respecte la tendència a perpetuar les desigualtats estructurals, entre elles, la de gènere, i la neutralització de factors com la classe i ètnia en el discurs econòmic hegemònic:

**Hipòtesis 1.** *S'espera que la concreció de les PAO en l'àmbit regional i local no incorpori la perspectiva de gènere. Malgrat incloure i reconèixer les necessitats de col·lectius que presenten especials dificultats d'accés a l'ocupació.*

En segon lloc, entorn l'extensa literatura sobre els factors que tenen significació a l'hora d'explicar el marc de l'emprenedoria femenina, exposades a partir de la teoria econòmica institucional de North (1990):

**Hipòtesi 2.** *S'espera que l'emprenedoria esdevingui un comportament reactiu a les condicions adverses del mercat i com a eina de conciliació entre la vida familiar, personal i laboral; en tot cas, per necessitat i no com a preferència desitjable.*

- **Hipòtesi 2.1.** *Partint de les aportacions d'Urbano et al. (2011) i Noguera (2012), es creu que les polítiques governamentals tindran una incidència relativament baixa sobre la trajectòria laboral esgrimida per les emprenedores; en comparació a factors informals.*
- **Hipòtesi 2.2.** *S'espera que els factors que hi intervenen majoritàriament diferiran segons el perfil d'emprenedora:*
  - *En el cas del rol de cuidadora amb baix nivell d'estudis i migrant, tindrà un major calatge els referents al context familiar i la discriminació dins el mercat laboral.*
  - *Sobre el rol d'empresària amb nivells alts d'estudis, s'espera una major incidència entorn les percepcions i actituds emprenedores, així com dels models de conducta/referència; tanmateix un major calatge de l'educació i l'accés a finançament (factors formals).*

- *El rol d'autònoma o autoocupada amb nivell mig-alt d'estudis dins un sector sexualitzat, s'esgrimirà especialment per les percepcions i actituds emprenedores, les xarxes socials i els models de conducta/referència (similar al rol d'empresària), així com de l'assistència no financera tals com assessorament i altres ajudes no econòmiques (factors formals).*

En tercer lloc, i últim, tenint en compte la tipologia de les dones que emprenen segons Torns, Carrasquer, Parella i Recio (2007) i distingint entre les motivacions '*push*' i '*pull*' a l'hora d'emprendre (Shapero i Sokol; 1982, i Block i Wagner; 2010), entorn els diferents perfils de dona:

**Hipòtesis 3.** *S'espera que les motivacions individuals que sorgeixin de les tres categories tipificades de dones entorn les diferències relatives al sector productiu, condicions laborals, familiars i de la cura de la llar, difereixin en el cicle de vida i entorn l'efecte generació, en la mateixa categoria. Per tant, que ambdues variables condicionin les motivacions a emprendre.*

## METODOLOGIA

Partint de les aportacions de Noguera (2012), en particular sobre les tendències dels enfocaments en la literatura vigent entorn l'emprenedoria femenina, s'ha proposat inferir sobre el fenomen a estudiar mitjançant una estratègia mixta. Aquesta inclou dues fases: 1) Un anàlisi documental per comprendre el marc d'actuació de les PAO i la seva adequació a la perspectiva de gènere i 2) un treball de camp que té un doble objectiu: Observar l'impacte d'aquestes polítiques i definir trajectòries laborals de dones concretes tot esbrinant els elements que les han portat a emprendre.

Per la primera part de recopilació i presentació de les polítiques actives pel foment del marc a l'emprenedoria i veure'n la seva capacitat transformadora en matèria de conciliació i en contrast a l'economia de la ruptura present en la perspectiva de gènere, s'ha emprès la tècnica de la investigació documental. L'ús d'informes oficials de la Comissió Europea, la OCDE i del Consell de Treball, Econòmic i Social junt a la Direcció General de Política de PIMES a Espanya, del Departament d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya i, en l'àmbit més operatiu, s'ha indagat sobre els programes concrets que emanen de l'Ajuntament de Manlleu i l'Oficina de Promoció Econòmica.

En l'anàlisi de camp, la població escollida per realitzar l'anàlisi ha estat de dones actives de 16 anys o més, en disponibilitat i en condicions per incorporar-se al mercat laboral que comparteixin el fet d'haver emprès o estiguin empenent una carrera laboral com a emprenedores, amb independència del sector, a priori. S'han realitzat 6 entrevistes en profunditat a perfils que s'han considerat claus per entendre de manera representativa la complexitat de realitats que emmascaren el col·lectiu de dones emprenedores. Seguint amb la tipologia observada per Torns, T.; Carrasquer, P.; Parella, S. i Recio, C. (2007), i de la panoràmica observada amb les dades del EPA i GEM entorn l'emprenedoria femenina a Espanya i Catalunya. S'ha tingut en compte en la mostra el cicle de vida, específicament la situació de maternitat o no, les responsabilitats derivades de tenir persones depenent a càrrec; així com la diferenciació d'ètnia.

Tanmateix, s'han realitzat les entrevistes a dones que es circumscriuen dins una de les tres categories mencionades envers el seu sector ocupacional, la carrera laboral i el nivell d'estudis: De manera acotada i premeditada, s'acollirà a dones que recullen característiques similars al rol de cuidadora amb baix nivell d'estudis i migrant. En segon lloc, dones que s'han comprès dins el rol d'empresària amb nivells d'estudis alts, i per últim, que actuen com a autònomes/falses autònomes, amb nivells d'estudis mig/alts dins un sector altament sexuat.

La finalitat d'aplicar l'entrevista a profunditat com a tècnica d'inferència és per comprendre les perspectives que tenen les informants respecte la seva vida, les experiències personals i laborals que ens permeten profunditzar sobre les estratègies i trajectòries laborals individuals. Emfatitzant en els detalls referents a les motivacions a emprendre, la seva casuística tot comprénent l'entorn en que s'ha donat, els factors contextuais i endògens a la persona, així com les pròpies condicions sociolaborals dins el mercat de treball i la llar.

Tanmateix, s'opta per un model d'entrevista de tipus semiestructurada amb preguntes obertes i un ordre relativament definit per conceptes a tractar. Aquests es desprenen de comprendre les estratègies individuals de conciliació/supervivència en el mercat laboral, la perpetuació de tendències segregacionistes en el seu àmbit laboral i familiar, així com indagar en les motivacions que les han portat a emprendre.

La dinàmica que s'ha seguit és de caràcter inductiva, partint de les preguntes de la investigació i les hipòtesis per tal de generar temes a abordar en l'entrevista i així desprendre'n les preguntes pertinents. El procés seguit en les mateixes entrevistes, ha estat primerament de justificació del projecte i explicar el tema a l'entrevistada. Per recollir la informació s'ha iniciat per preguntes de caràcter més superficial, generals i obertes per tal de conèixer la situació sociolaboral de l'entrevistada i s'ha anat acotant de manera controlada per abastar els demés apartats. S'ha vist oportú dividir l'entrevista en tres grans blocs temàtics. El primer amb qüestions referides als aspectes biogràfics i la pròpia percepció individual sobre emprendre. El segon bloc emfatitza en les pròpies condicions laborals dins el mercat de treball abans i/o després d'emprendre, així com les motivacions individuals per fer-ho. Per últim, el tercer bloc fa referència a la situació familiar i el rol dins l'esfera privada. El model d'entrevista que s'usa és el que podem trobar a l'annex d'aquest treball.

S'ha optat per gravar la conversa i transcriure-la posteriorment. Així mateix, el canal òptim que s'ha utilitzat per realitzar les entrevistes ha estat cara a cara, especialment pels matisos que es puguin apreciar en les respostes de les entrevistades, expressions facials, silencis, etc. Tot i això, una entrevista s'ha realitzat via telemàtica per factors contextuais de l'entrevistada que han impossibilitat realitzar-la de la manera esperada.

## RESULTATS

### PAO A NIVELL EUROPEU

Començant des de l'àmbit més macro, com a disposició marc, nucli per a les posteriors normes jurídiques, programes i projectes per concretar els objectius principals marcats pel màxim òrgan executiu de dret dins la Unió Europea en matèria econòmica, social i territorial, ens trobem el comunicat de la Comissió Europea entorn l'Estratègia Europa 2020<sup>5</sup>. Davant la necessitat expressada en donar prioritat al creixement intel·ligent, sostenible i integrador de l'economia dins la UE se'n desprenen cinc objectius principals dividits per temàtiques: 1) Aconseguir àmplies taxes de població ocupada, 2) augmentar la inversió en I+D, 3) la major eficàcia de l'ús de recursos en una economia més verda, 4) reduir l'abandonament prematur de l'escolarització i, 5) reduir el percentatge de persones en risc de pobresa.

Explícitament, s'objecta la necessitat que es tradueixin els objectius de manera precisa i exhaustiva a nivell nacional, comunitari i internacional per sustentar-los. Per tal d'il·lustrar-ne el contingut, es plasmen a partir de set iniciatives emblemàtiques marcades pel seu discurs majoritàriament economicista.

Tot i apel·lar nombroses vegades al col·lectiu de dones, aquestes són diferenciades del col·lectiu d'homes per raó de sexe (biològic) i no pel gènere, particularment quan es parla de la necessitat d'incorporar al col·lectiu femení al mercat de treball. Lligat a aquests i entorn la prioritat d'una economia que promogui la cohesió econòmica, social i territorial s'evidencia la necessitat de lluitar contra el conflicte treball/família a partir d'una foment de l'escolarització de menors de 0-3 anys i centres d'atenció per a persones dependents. La projecció de tal aspecte recau exclusivament en un pla nacional. Així mateix, en foment del diàleg social i l'increment de la igualtat de gènere.

Ara bé, aquesta última es contempla com un valor, fenomen abstracte, com la diversitat cultural, el medi ambient o la cohesió social. Les desigualtats del col·lectiu queden invisibilitzades de manera implícita, sense una referència clara, sota el sostre d'altres categories com *'persones que pateixen pobresa i exclusió social'*. És més, sobre l'objectiu de reduir els llindars nacionals de pobresa, els mètodes principals per mesurar la pobresa (Mètode de Línia de Pobresa, el Mètode de les Necessitats Bàsiques Insatisfetes i el Mètode Integrat de Mediació de la Pobresa) parteixen d'analitzar les condicions i necessitats bàsiques de béns per ingressos dins el nucli familiar, no per individu. Neutralitzant diferències de gènere i camuflant rols de poder i models de sosteniment familiar.

---

<sup>5</sup> Veure el següent enllaç: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52010DC2020>

---

L'ampli ventall d'iniciatives relatives al foment del teixit empresarial, l'educació al llarg del cicle de vida i l'accés a finançament dels fons estructurals es presenten cegues al gènere. Tampoc s'emfatitza sobre el prisma de les classes socials o la ètnia. Es condiona l'acció a emprendre a partir del focus sobre trets particulars com l'edat, el nucli familiar, la cultura, recursos materials o ésser comprès com a col·lectiu amb diversitat funcional.

En l'apartat relatiu a mesures a emprendre per la Comissió sobre els problemes detectats en el mercat únic, es busca aconseguir una igualtat d'accés i oportunitats harmonitzant les clàusules contractuals, la flexibilització del mercat financer, minar obstacles fiscals, entre altres. En suma, centrar esforços sobre l'oferta i no en la demanda del mercat de treball, on es situen les principals diferenciacions que priven, de base, l'accés igualitari al mercat de treball. Tals com la divisió laboral per gènere, la desigual distribució de recursos o els propis rols implícits en la societat i en la pròpia llar.

Així mateix, el discurs present en el document tendeix a neutralitzar el subjecte a partir de l'ús de mots com 'persones', 'famílies' o 'particulars', evidenciant un esforç per equiparar ambdós sexes sota el mateix paraigua d'iniciatives i no entrar en l'anàlisi de processos de diferenciació, en cada societat, del marc estratègic plantejat.

## A NIVELL NACIONAL

Ja entrant en l'àmbit nacional, a Espanya cal distingir l'articulació dels objectius europeus sobre l'Estratègia Europa 2020 en dos programes relacionats i que configuren el marc d'actuació de les posteriors polítiques específiques. En primer lloc, els '*Programas de Estabilidad y Convergencia*' com els documents periòdics que configuren essencialment mesures de reforma, supervisió i correcció dels mecanismes de la política fiscal i en concret, dels desequilibris macroeconòmics emfatitzant el deute públic. En segon lloc, els '*Programas Nacionales de Reforma*' anuals que es centren en busca corregir els desequilibris macroeconòmics actuant particularment sobre el sector immobiliari i entorn la concreció dels cinc objectius temàtics de la EEO. En específic s'estudiarà el de 2011, doncs marca els objectius i paràmetres dels programes posteriors, els quals no presentaran canvis substancials.

Com s'observaria en l'anterior comunicat, el paper de la dona apareix de forma residual o com a subcategoria, inclús com un factor agreujant o multiplicador de diferències, en contrast a categories com els joves, aturats de llarga duració, el nivell formatiu o la discapacitat<sup>6</sup>. Com apuntaria Calvo i Lerma (2009), a partir de les reformes laborals de 2010 i 2012 es situaria a la dona com un "*agreujant addicional a l'accés a un lloc de treball*" consegüentment, la seva consideració específica passaria a quedar reduïda a programes menors (si posem el focus en el número de beneficiaris dels mateixos).

---

<sup>6</sup> Veure apartat IV. 1. Empleo. Programa Nacional de Reformas 2011.

Malgrat contemplar-se diferenciacions per part de l'oferta en el mercat laboral, entorn la bretxa salarial, la menor presència en feines vinculades a la recerca i la innovació o la gestió empresarial i en matèria d'igualtat dins l'empresa, no es tenen en compte, ni es plantegen mesures concretes envers l'estatus o rols de gènere. Menys, entorn les necessitats o interessos del col·lectiu, el treball reproductiu o la interdependència econòmica. Tampoc les condicions materials de l'ocupació i el seu accés, salvant la contractació.

Eminentment, les mesures es centren en la major flexibilització interna de les empreses (no per les treballadores), un increment de la formació específica i la reducció de la dualitat en el mercat laboral posant el focus en la categoria edat (joves i majors de 45 anys). Seria amb la reforma de les polítiques actives en el *Real Decreto-Ley 3/2011* on es consideraria de nou la dona com a col·lectiu prioritari<sup>7</sup>. Malgrat això, s'observa una ambigüïtat entorn el tracta diferencial de la dona com a col·lectiu específic envers les lleis reguladores del marc laboral, tant en el foment de l'emprenedoria i l'ocupació per compte propi i aliè. Normalment vinculades a altres tipus de desavantatges com la violència de gènere<sup>8</sup>, tenir discapacitats<sup>9</sup>, o a determinats tipus d'ocupació de contractes formatius per part d'una ETT o la seva transformació en indefinit<sup>10</sup>, o en l'àmbit de treball autònom<sup>11</sup>.

Entorn la segregació vertical, dins el marc de I+D+i i les TIC, es contempla la necessitat d'incorporar mesures per promoure la carrera de les dones i l'accés a llocs de decisió a partir de la *Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación*. Entre altres, afavorir la seva participació en els tribunals d'accés i promoció altament ocupats per homes<sup>12</sup>. Més enllà, no es valora la possibilitat d'intensificar la seva presència en sectors ocupats per homes en la seva majoria, perpetuant sectors altament sexualitzats. Pel que fa a l'educació, segon eix prioritari junt a l'ocupació, incideix sobre la necessitat de reduir la càrrega familiar en la cura de menors i persones dependents i contempla la flexibilització de formació, en especial la FP per esser compatibles amb les obligacions laborals o familiars. Un clar exemple de política neutra de gènere, en tant que es comprenen rols desiguals de gènere en la llar, però perpetuen la divisió de recursos i responsabilitats existents<sup>13</sup>. Ara bé, no es fa referència explícita al col·lectiu femení en la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la FP*, llei que regula la planificació de nocions bàsiques i ofertes de FP. Evidenciant incongruències entorn la transversalitat de gènere en la legislació vigent en matèria d'ocupació.

---

<sup>7</sup> Veure art 9 del Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrer.

<sup>8</sup> Veure Art. 2.4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, i art. 12 de la Ley 11/2013, de 26 de julio.

<sup>9</sup> Veure Art. 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

<sup>10</sup> Veure Art. 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

<sup>11</sup> Veure Art. 31 de la LETA.

<sup>12</sup> Veure apartat IV. 2. Investigación y Desarrollo, secció c. Programa Nacional de Reformas 2011.

<sup>13</sup> Veure art 35 i 39 Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible.

Entorn l'últim objectiu temàtic, sobre la pobresa i la inclusió social. Es focalitza la reducció de la pobresa relativa, mesurada de nou a partir del nucli familiar, per millorar els estàndards d'accés a l'ocupació i la formació, essencialment. Un tret sorprenent és que es responsabilitza als baixos nivells d'ocupació femenina de la segregació sexualitzada per sectors, els baixos ingressos en la llar i un còmput d'hores inferiors treballades en feines productives i menys intensives de les dones. Partint de l'errada premissa que una major ocupació femenina es transcriurà directament a una majors estàndards d'igualtat i millora material i no material de les condicions laborals i de benestar familiar<sup>14</sup>. El *Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España*, que comporta les mesures dirigides a la inclusió social, complementàries a les mesures relatives a l'ocupació i l'educació, la dona és considerada com un factor multiplicant de desigualtats, sobre el col·lectiu de persones majors, víctimes de violència i com a sustentadores de les persones amb situació de dependència. Tot i explicitar la incorporació de la perspectiva de gènere en les diverses actuacions dins el pla, solament s'observa el foment d'adquisició de competències bàsiques i la intensificar els seus nivells d'ocupació per afavorir la major integració en el mercat laboral<sup>15</sup>. Cec als principals factors de discriminació i diferenciació.

## A NIVELL AUTONÒMIC

Des de el nivell meso, en conformitat a l'article 317 del TFUE en el context de la gestió compartida per a l'execució de l'estratègia Europa 2020 entorn la cohesió econòmica, social i territorial; contemplat la cooperació de l'Estat amb les associacions dels representats de les autoritats regionals, locals, urbanes i altres autoritats públiques del territori; en respecte al principi de proporcionalitat i per la coordinació i harmonització adequada de les disposicions generals per el gaudir d'ajudes dels '*Fons Estructurals i d'Inversió Europeus*' (EIE). Es constata que l'execució i el desplegament de programes i projectes entorn els objectius principals de la EEO dins l'Estat espanyol passaran a ser competència de les regions, CCAA, i com a agent executor i operatiu a primera instància, els ajuntaments i ens locals. En els fons EIE, cal distingir en concret el Fons Europeu de Desenvolupament Regional (FEDER) i el Fons Social Europeu (FSE), principals fons d'inversió per finançar els objectius específics per a la cohesió econòmica social i territorial. El primer, el qual gestiona el Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda (anteriorment, Economia i Coneixement) eminentment té la finalitat de corregir

<sup>14</sup> Veure apartat IV.5. Pobreza e Inclusión Social, Obstáculos. Programa Nacional de Reformas 2011.

<sup>15</sup> MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2014): "*Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2013-2016*". Informes, estudios e investigación 2014: [Disponible online el 09/06/2020 a: [https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial\\_2013\\_2016.pdf](https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/docs/PlanNacionalAccionInclusionSocial_2013_2016.pdf)]



desequilibris entre regions i el cofinançament de polítiques públiques pel desenvolupament. El segon, cobreix el finançament relatiu als eixos prioritaris sobre l'ocupació, mobilitat laboral i millora de la qualitat i sobre la inclusió social, lluita contra la pobresa i discriminació. Per tal d'abordar, des del nivell meso, l'articulació amb programes específics dels objectius de la EEO ens centrarem particularment en l'estudi del *Programa operatiu del Fons Social Europeu (FSE) de Catalunya 2014-2020*.

D'acord amb l'article 7 del Reglament (UE) núm. 1303/2013 tota operació esgrimida mitjançant inversió del fons ha de tenir en compte, necessàriament, la promoció de la igualtat entre homes i dones i la no discriminació. S'observa un salt endavant a nivell quantitatiu i qualitatiu en l'esforç per introduir de manera transversal la perspectiva de gènere en els processos de creació, desenvolupament i execució dels diferents programes sense distinció. Destacant la diagnosi relativa a les diferències de gènere en el mercat laboral (situació material agregada d'atur, de llarga durada, entorn l'educació, en l'accés diferencial a crèdit i fons alternatives de finançament especialment per emprenedores, així com els menors nivells d'activitat femenina, la bretxa salarial i problemes derivats del conflicte treball/família)<sup>16</sup>, la desagregació de totes les dades que s'obtinguin per sexe i garantir que els recursos atribuïts siguin equitatius pels homes i dones tenint en compte la bretxa de gènere; la potenciació de clàusules socials, no sexistes, a favor d'una major igualtat; mesures concretes per reduir desigualtats per raons de gènere en el mercat laboral prenent en consideració l'existència de segregació vertical i horitzontal, els diferencials en la qualitat del treball, les formes contractuals i les diverses dificultats d'accés i inserció al mercat laboral.

Ara bé, la seva introducció no ateny els principals factors de diferenciació, centrant-se en aquells de menor impacte. Concretament, la inversió realitzada en programes en foment l'emprenedoria i accions per millorar la igualtat entre homes i dones és ínfima, en comparació altres programes dins els mateixos objectius temàtics<sup>17</sup>. Entorn la promoció de la sostenibilitat i la qualitat en l'ocupació i afavoriment de la mobilitat laboral s'aglomera el major nombre de recursos 35,4% del total. En valors desagregats, es contempla una inversió del 3,8% en l'objectiu específic 8.3. vinculat al treball per compte propi i l'emprenedoria i sols un 0,1% sobre l'objectiu 8.4. en l'àmbit de la millora de la igualtat entre homes i dones. Sobre l'emprenedoria social (objectiu 9.5) es preveu un 3,3% de la inversió envers el 32,6% sobre el total de la partida en l'eix prioritari relatiu a la inclusió activa de col·lectius vulnerables i en exclusió social. Així mateix, entorn l'avaluació dels programes des de la perspectiva de gènere, l'Institut de la Dona assumeix el paper de seguiment dels programes; per garantir la bona gestió i la

---

<sup>16</sup> Veure contingut 1.1.1. Envers la descripció de l'estratègia del programa en el Programa Operatiu del Fons Social Europeu (FSE) de Catalunya 2014-2020.

<sup>17</sup> Veure apartat de Justificació de l'assignació financera del programa en el Programa Operatiu del Fons Social Europeu (FSE) de Catalunya 2014-2020. pp. 31-36.

transversalitat de gènere. Ara bé, aquesta funció queda diluïda dins l'eix d'assistència tècnica davant altres institucions en condició de beneficiaries com òrgans de govern del SOC, diversos Departaments de la Generalitat, representants del tercer sector i de les Cambres de Comerç. En suma, sols amassa el 4% de l'ajuda de l'FSE. Es connota així una prioritat baixa en el foment d'aquestes iniciatives en contraposició a d'altres enfocades a corregir falles del mercat en relació l'accés a l'ocupació i la flexibilització dels llocs de treball, la modernització de les institucions entorn les TIC o l'adequació dels serveis socials i el canvi de naturalesa dels col·lectius vulnerables menys ocupables a una més activa.

Per altra banda, es destaca la incentivació de la contractació via bonificacions per empreses, amb prioritat per joves i aturats de llarga durada. Com apuntaria Toharia (2008) malgrat no generar ocupació, si afavoriria a reduir la segregació horitzontal doncs es faria especial èmfasis al foment de la contractació de col·lectius infrarepresentats en sectors específics.

Entorn els objectius 8.3. es fomenta la incorporació de la perspectiva de gènere a cada servei d'ocupació o entitat beneficiaria del fons d'inversió en les seves diverses accions, però sense mesures clares per la seva garantia. No es contemplen accions o serveis dirigits a dones o que es requereixi una diagnosi a nivell operatiu per comprendre les necessitats del col·lectiu, ni d'altres considerats com prioritaris.

Les mesures específiques de l'objectiu 8.4. presenten especificitats de gènere, però en cap cas posen en qüestionament la divisió existent de recursos i responsabilitats entre homes i dones. Es dona per fet l'existència de diferències i rols de gènere. Es busca millorar la jornada laboral per aconseguir major inserció femenina en jornada completa, millorant les seves perspectives professionals i qualitat del mateix treball. Més, reduir la bretxa salarial, únicament, amb plans d'igualtat en les empreses, on sols es subvencionaria la fase de gestació del pla, en cap cas la seva execució o avaluació; assessorament i suport tècnic a empreses per implementar mesures d'organització del temps de treball més eficients; i accions formatives amb jornades de sensibilitat per incloure la perspectiva de gènere dins l'organització, en formació presencial i 'on line' (facilitant l'adequació al cicle diari de cada persona). Dins aquesta última mesura, es busca fomentar una cultura més igualitària especialment entre els alts càrrecs en empreses amb presència femenina. Entorn les jornades de sensibilització, sols van dirigides al sistema d'ocupació de Catalunya (SOC i entitats col·laboradores) deixant de banda, un ampli i majoritari teixit empresarial que actua al marge d'aquestes entitats. Tampoc es contempla difondre aquests materials en l'àmbit de la llar per combatre els rols de gènere implícits.

Finalment, el factor de prioritització atès als criteris de selecció d'operacions tendeixen a discriminar les dones, especialment aquelles amb baixa o nul·la presència laboral, en sectors no estratègics de

l'economia regional (com manteniment i neteja, cura de persones dependents, entre altres)<sup>18</sup>. La formació específica entorn millorar les condicions laborals i accés a l'ocupació, així com el foment de l'esperit emprenedor ateny majoritàriament a persones treballadores, empreses o organitzacions empresarials. No obstant, són pocs els signes de caiguda notable de la segregació vertical en ocupacions i de gestió/direcció empresarial (Crompton i Sanderson; 1990). Per altra banda, s'afavoreix, en menor mesura, formació general per amplis col·lectius heterogenis de persones d'àmplies diversitats. Sobre l'educació, els esforços es centren en persones que no acreditin els estudis requerits o amb possessió de delictes penals, essent els homes els col·lectiu prioritari en contraposició de les dones.

## A NIVELL LOCAL

Per aterrar dins l'àmbit local, nucli d'execució i gestió de les PAO amb els diferents plans i programes consolidats per donar servei a la població objecte, s'estudia el model d'un municipi de la Catalunya rural, situat a Osona, Manlleu. En concret, es tindran presents el Pla de foment de l'emprenedoria juvenil 2016-2020, el Marc d'Acció en Economia Social i Solidària (ESS) per al període 2018-2022 i les memòries anuals de l'Àrea de Promoció Econòmica des de 2014 fins el 2019, en sincronia amb el període del programa operatiu del FSE. Aquesta àrea és l'encarregada de la gestió, en la seva totalitat, dels diversos plans i programes relatives a les PAO.

A priori, caldria destacar que les iniciatives focalitzades a incorporar la perspectiva de gènere passen a ser centralitzades en el Pla d'Igualtat que interpel·la directament a la transversalitat de gènere, aquest és gestionat íntegrament per la tècnica responsable del Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) sense tenir presència amb cap regidoria. Ara bé, en pocs casos es desenvolupen en el mateix pla que les mateixes polítiques i accions concretes produint una disfunció entre el Pla d'Igualtat i l'actuació portada a terme. Manquen mecanismes reals d'avaluació i seguiment dels programes, així com la personificació d'una comissió de seguiment i avaluació<sup>19</sup>. Paral·lelament, l'assistència tècnica a nivell meso es connota poc present ja sigui pels mecanismes d'avaluació laxos o pel baix finançament que no permet abordar una acció específica i localitzada; fet que dificulta encara més el garantir-ne la bona gestió i adequació a les necessitats territorials.

Ara bé, d'acord amb la interacció dels serveis de Promoció Econòmica juntament amb altres prestats des de l'àmbit local pel tercer sector i societat civil han permès plasmar actuacions significatives per

---

<sup>18</sup> Veure apartat b) Principis rectors per a la selecció d'operacions del programa en el Programa Operatiu del Fons Social Europeu (FSE) de Catalunya 2014-2020. pp. 51-59.

<sup>19</sup> Veure apartat Anàlisi de Manlleu del Pla d'Igualtat de Ciutadania de Manlleu 2018-2021. pp. 36-44.

joves, migrants i dones, en aquest ordre d'importància; així com el foment de la conscienciació en matèries mediambientals, la diversitat cultural o entorn el propi mercat laboral. A destacar-ne:

- Foment de la formació professional reglada i una major adequació de la oferta a les característiques del teixit productiu local.
- Jornades temàtiques dirigides a empreses sobre temes susceptibles a crear ocupació o de requeriments formatius específics per la plantilla i formacions particulars i a mesura en empreses sol·licitants.
- Creació directa de llocs de treball amb finançament públic i taller d'ocupació específics amb programes que combinen formació i ocupació.
- Ampli ventall d'accions de formació educativa genèrics, formació ocupacional per persones en atur o inactives, cursos de formació ocupacional imprescindible per a joves en fracàs escolar o immigrants.
- Orientació i assessorament a empreses i particulars.

Entorn les mesures desenvolupades en el Pla de Foment de l'emprenedoria, l'enfocament parteix d'atendre les necessitats a emprenedors, ja en actiu i promocionar l'esperit emprenedor a menors de 18 anys. En suma, concentrant esforços entre el segment d'edat compresos entre els 14 i els 34 anys. Sobra el recull de programes, accions i serveis concerts. Les accions de sensibilització a l'emprendre tendeixen a homogeneïtzar el perfil d'emprenedor, únicament interessades en difondre coneixements comercials i de gestió empresarial, sigui en les escoles al llarg de l'educació primària i secundària o fora l'àmbit educatiu. Els serveis d'empresa de l'OPE del propi Ajuntament apareixen ambigus entorn a fins a quin punt donen suport a ocupacions de baixa qualificació en sectors presents en l'economia submergida local com al neteja, restauració, la cura de la llar, infants/persones amb dependència. Tret que afecte especialment a les dones amb un agreujant si s'afegeix l'ètnia en l'equació. Es contempla la prestació de microcrèdits i ajudes econòmiques per la creació d'empreses sense atènyer a raons de gènere. Per últim, diverses directoris i punts d'informació a l'empresa es disposen únicament en suport en línia, limitant l'accés als recursos a persones en risc d'exclusió i pobresa severa. Sumat a la baixa visibilització i/o difusió dels serveis a l'emprenedoria.

Cal destacar que en el pla es realitzaria una diagnosi qualitativa a partir de dos grups de discussió els quals determinarien com a àmbits prioritaris d'actuació la necessitat d'una major incidència en els valors de l'emprenedoria a les escoles i el factor família. Tanmateix, s'observen limitacions entorn els complexos tràmits burocràtics i fiscals, el reduït i poc específic esforç de l'ens públic a l'hora de

fomentar l'emprenedoria, sols atenent a valors i no a la realitat i les necessitats diàries d'un emprenedor. Es desconeix la composició del grup, però en cap cas es destaquen raons de gènere entre les limitacions del model. Un es pot preguntar fins a quin punt existeix una manca d'autoconeixement de necessitats o dels reptes a assolir per les dones emprenedores. Tampoc s'aprecia, en el pla, un esforç per incorporar respostes o referències a la perspectiva de gènere, cedint-ne el seu abordatge al pla d'igualtat, novament.

El Marc d'Acció en ESS deixa al dictamen del pla d'igualtat la incorporació de la perspectiva de gènere en les accions derivades del primer; de manera similar a l'anterior pla. Aquí destacar la plataforma '*alTERna't*' a idea de cooperativa l'any 2017. La qual dona aixopluc a iniciatives en foment de les ESS i de petits proveïdors, eminentment dones<sup>20</sup>. Per acabar, des d'una iniciativa portada per tres dones ocupades al Lab Manlleu, un espai de *coworking* creat des de l'OPE, s'engendraria, a mitjans de 2019, '*Emprenedones*' que busca pal·liar les febleses dels serveis gestionats per l'Ajuntament donant suport i cobrint les necessitats reals no abordades, de les dones emprenedores de la comarca. Tracten de donar resposta a qüestions de caràcter comercial, però també ofereix eines per abordar el conflicte treball/família, a mencionar la gestió del temps o la maternitat.

En la taula següent, partint dels conceptes centrals sobre la transversalitat de gènere i els documents analitzats, ens permet tenir una visió general i contrastada de com ha evolucionat el fenomen entorn els diversos nivells governamentals:

---

<sup>20</sup> Àrea de Servei a les Persones i Promoció Econòmica (2017). "*Memòria 2017*". [Disponible a: <http://transparencia.manlleu.cat/files/doc22560/memoria-sepe-17.pdf>]

**TAULA 2. Transversalització de la perspectiva de gènere en diversos nivells governamentals.**

	Sexe i Gènere				Ocupació/ Divisió sexual del treball		Recursos		Estatus i Rols			Potencial transformador	Classificacions de gènere de les polítiques		
	Sexe	Gènere	Relacions de gènere	Anàlisi de gènere	Producció	Reproducció	Accés	Control	Condicció	Posició	Interessos/ necessitats pràctiques i estratègies de gènere	Potencial transforma- dor/redistri- butiu	Pol. cegues de gènere	Pol. Sensibles de gènere (neutrals, específiques o redistribu- tives)	
Comunicat de la Comissió Europea (Estratègia Europa 2020)	Diferenciació únicament per sexe. Sense distinció dels atributs socialment adquirits del gènere. Es conceben desigualtats i diferències de gènere en la oferta dins el mercat de treball, però sense explorar els factors explicatius de les mateixes.				Es contemplen valors i recompenses desiguals dins el treball productiu, únicament.		Es contempla l'accés igualitari entre persones, únicament.		Descripció de les circumstàncies materials relatives al sexe. No s'adreça en quina mesura el gènere determina el poder, estatus o el control sobre els recursos. No es contempla necessitats específiques o relacions desiguals de poder diferencials per sexe o gènere.			Subscripció de la igualtat de gènere a l'emancipació i incorporació en el mercat de treball.		Mesures i accions sensibles de gènere, essencialment neutrals, busquen la igualtat, no l'equitat. Discurs eminentment economicista centrat en la oferta del mercat de treball. La igualtat de gènere, diversitat cultural i cohesió social referenciats com a valors, no com a fenòmens susceptibles de mesures directes. Pal·liació de desigualtats en l'accés a l'ocupació externalitzant a centres privats la cura d'infants/persones dependents. Neutralització de les diferències de gènere, camuflant rols de poder i models de sosteniment familiar.	
Programes Nacionals de Reforma España (2011)	No presenta novetats substancials en referència el document oficial anterior.				No presenta novetats substancials en referència el document oficial anterior.		No presenta novetats substancials en referència el document oficial anterior.		Similar al document oficial anterior salvant que no es contemplen necessitats específiques, però sí qüestions relatives a la igualtat salarial i l'accés no diferencial a recursos.			La millora dels estàndards d'accés a l'ocupació i la formació essencial com a mecanisme vertebrador de canvis socials.		Mesures i accions sensibles de gènere, essencialment neutrals. Es contempla una distribució desigual per sexe en ocupacions dins el marc de I+D+i i les TIC, sense mesures específiques. Es perpetua l'alta sexualització dels demés sectors. Ambigüitat i dualitat dels col·lectius de dones com a factor agreujant/multiplicador de diferències o col·lectiu específic en la legislació vigent i el PNRE.	
Programa operatiu del Fons Social Europeu (FSE) de Catalunya 2014- 2020	Diferenciació únicament per sexe. Diagnosi general d'atributs socialment adquirits. Es conceben desigualtats i diferències de gènere en la oferta dins el mercat de treball, abordant factors explicatius de manera vaga.				Es contemplen valors i recompenses desiguals dins el treball productiu i del treball reproductiu, sense mesures específiques.		No presenta novetats substancials en referència el document oficial anterior.		No presenta novetats substancials en referència el document oficial anterior.			A més de les anteriors, es fomenta la incorporació de la perspectiva de gènere a serveis d'ocupació i entitats/empreses beneficiàries dels FSE, específicament.		Mesures i accions sensibles de gènere. Mixtes entre neutrals i específiques. Aquestes últimes en menor mesura. Diagnosi més exhaustiva dels eixos centrals de diferenciació entorn la oferta i la demanda, aquesta amb un menor impacte. La incorporació de plans d'igualtat com a potenciadors d'igualtat es preveuen sense mecanismes de seguiment ni control i paral·lelament als programes d'ocupació. Prioritat baixa en seguiment, ajuda tècnica i control d'incorporar la perspectiva de gènere en els programes de promoció econòmica i emprenedora. Factors de prioritització tendeixen a la discriminació de les dones, especialment amb baixa o nul·la presència laboral.	

<b>Pla de foment de l'emprenedoria juvenil 2016-2020, Marc d'Acció en Economia Social i Solidària 2018-2022 i Memòries anuals de l'Àrea de Promoció Econòmica 2014-19 de l'Ajuntament de Manlleu</b>	Diferenciació únicament per sexe. Diagnosi específica entorn col·lectius concrets, però no de tota la població local generant buits en caçar les necessitats reals predominants. Estudi exhaustiu de desigualtats i diferències així com dels factors explicatius en el pla d'igualtat, específicament.	Es contemplen valors i recompenses desiguals dins el treball productiu i reproductiu amb mesures de caràcter dual, generalistes per la banda de la oferta i específiques en la demanda, però de baix impacte.	No presenta novetats substancials en referència al document oficial anterior.	Es va un pas endavant i en el pla d'igualtat es contemplen necessitats específiques derivades de l'estatus en el mercat laboral i els rols de gènere dins i fora de la llar. En cap cas sobre estratègies individuals concretes o els propis interessos particulars.	Polítiques focalitzades al llarg del cicle de vida. A partir d'un ampli ventall d'actuacions de formació, sensibilització, orientació i assessorament i creació directa de llocs de treball.	Mesures i accions sensibles de gènere. Mixtes entre neutrals i específiques. Polítiques bicèfals: generalistes i igualitàries entorn finançament, ajudes monetàries i formatives, així com específiques en assessorament i recolzament no monetari. Diagnosi esbiaixada de les necessitats empresarials/emprenedores locals. Disfuncions entre els objectius del pla d'igualtat i les actuacions de promoció econòmica. Es perpetuen les tendències de discriminació de les dones observats en els factors de prioritització anteriors, supeditat a l'edat o a l'atur de llarga durada.
--	---	---	---	--	--	---

Font: Elaboració pròpia.

## L'IMPACTE DE LES PAO I LES TRAJECTÒRIES LABORALS INDIVIDUALS

En primer lloc, vinculant els programes empresos a nivell local a partir de serveis i accions concretes amb l'impacte que han tingut sobre les emprenedores que donarien testimoni al llarg de l'estudi de camp, es pot constatar que malgrat s'hagi cobert gran part de les necessitats objectives que s'espera pugui tenir una persona que empren un negoci, independentment del seu sexe, no s'acaba de lligar amb les necessitats reals. És més, presenten certes limitacions a la hora de publicitar i difondre l'ampli ventall d'ajudes que gestionen, fet que s'observa vist la desconexió de les pròpies emprenedores dels mateixos. Hi ha una desconexió entre els recursos que disposa el servei de promoció econòmica, que tendeixen a malbaratar-se, i les potencials beneficiàries dels mateixos.

A partir del testimoni de l'entrevistada A, que tindria un lloc a l'espai LAB de coworking, corroboraria que: *"Al instal·lar-nos al LAB, des d'allà l'Ajuntament ha donat molt de suport. (...) En un inici no vam participar tant amb aquestes ajudes, però un cop allà ens han donat molt de suport com a empresa i com a autònoms."* (Entrevista A, 34-49) Així mateix, l'entrevistada B també tindria tractes previs amb tècnics de l'Ajuntament, essent beneficiària d'ajudes financeres i d'assessorament. L'entrevistada F, comptaria amb bonificacions de caràcter econòmic per la contractació dels seus serveis en una escola pública i cobrir despeses de sous i materials. Salvant aquests casos, s'observa una interacció tènue entre ambdós actors; uns canals opacs que priven de l'existència d'un cercle virtuós on es doni una òptima interacció. Una desconexió entre la oferta de serveis amb les necessitats de les demandants. En suma, una baixa incidència de les PAO sobre la trajectòria laboral individual per aquests últims casos.

El principal factor que sembla comú per explicar aquest fenomen és el fet que les PAO tenen un impacte significatiu per aquelles emprenedores que prèviament, tinguin alguna connexió amb l'Ajuntament o amb la OPE i que aquesta no sigui fruit de tràmits merament burocràtics i puntuals.

En aquesta línia, B destacaria dos factors que poden aflacar l'interès en rebre assessorament de l'administració pública: *"(...) els emprenedors ja reben un assessorament molt personalitzat i molt específic a la seva realitat i a la seva empresa. (...) el que hi ha és una manca de l'assessor amb molts aspectes. És complexa ser assessor d'un emprenedor i una empresa."* (Entrevista B, 173-178). El discurs atén a una falta d'aptituds i actituds derivada d'un problema de rotació laboral en l'estructura del propi servei. Tanmateix, *"L'altre és que el sector públic no sempre és bo assessorant el sector privat. Per exemple, el sector públic treballa, com a molt, de 8 a 3. Potser l'emprenedor necessita una assessorament a les 7 de la tarda. Per tant, el sector públic té un problema a la hora d'acostar-se."* (Entrevista B, 184-187).



Per altra banda, si ens fixem en l'impacte qualitatiu que hagin pogut suposar aquestes polítiques per les beneficiàries directes, aquestes estarien focalitzades a pal·liar mancances en la gestió i desenvolupament del negoci. Qüestions merament centrades en el mercat laboral, deixant de banda aquelles relatives al treball reproductiu. B, davant la pregunta de si considerava que es tendien a homogeneïtzar els col·lectius d'emprenedores en un mateix sac amb polítiques i formacions generalistes, deixaria constància que: *"Les polítiques són generalistes perquè no poden ser de cap altre manera. Les formacions són generalistes, ja està bé."* (Entrevista B, 169-170). Ara bé, quan afegim a l'equació el fet d'haver de conciliar la vida laboral amb responsabilitats entorn la cura dels infants apareixen noves necessitats afegides derivades de la maternitat, que recauen directament a les dones. Entre elles, la gestió del temps, conciliar la feina laboral amb la familiar i ajudes de suport emocional i de caràcter psicològic. Aquest tret portaria a A, conjuntament amb altres dones del seu entorn a crear *'Emprenedones'*. Per donar respostes a aquelles necessitats que sols com a dones i fins i tot mares, poden tenir; tant a nivell personal com en el negoci. Fins i tot com un dissipador de riscos sociolaborals en tant que, permet combatre la solitud que moltes autònomes senten derivades de les seves feines que normalment no involucren treballar en equip o amb associats.

Entrant de dret sobre els elements que han portat a les emprenedores a iniciar el seu negoci. S'esperaria que les PAO hagin tingut una impacte notori especialment per aquelles dones que hagin emprès i que es comprenguin dintre la tipologia del rol d'empresària (Entrevistades A i F) que busca superar el *'sostre de vidre'* que atenyien en les seves anteriors ocupacions. Ara bé, tot i ser una de les raons, sols es perceben com una ajuda complementària i en cap cas el motiu específic que les hagi portat a autoocupar-se. De fet, recordant a Urbano et al. (2011), els factors informals tenen una major significació a l'hora d'explicar el fet d'emprendre. En aquests casos, el context familiar i els models de referència tenen una influència vital. L'entrevistada A, per exemple, argumentava que: *"(...) jo no ho havia sigut mai (d'emprenedora), però ell (el seu company i soci) va ser qui em va ensenyar i fer-me'n venir les ganes, incentivar i llavors va ser a través d'ell que vaig decidir entrar en aquest món i vam decidir muntar el negoci. Potser per mi sola m'hagués costat molt més de muntar-ho o no hagués trobat mai la idea, no hagués sigut mai capaç de ser-ho."* (Entrevista A, 10-13). En el cas de F, la opció d'emprendre li vindria donada per la seva mare, la qual tenia una botiga de roba. No tant per dedicar-se al sector de la moda, però si n'adquiriria unes actituds que la portarien a no conformar-se amb les situacions viscudes i desvincular-se d'antigues ocupacions amb rols sexistes ben arrelats. Així mateix, amistats dins el sector la instruïrien i li donarien pautes per a la seva millor adequació al medi. En el seu cas, no sembla que l'educació formal rebuda hagi estat un factor influent en desenvolupar actituds ni aptituds emprenedores o gestió empresarial.

Per altra banda, les condicions adverses en ocupacions prèvies han estat un dels detonants més rellevant que motivarien a iniciar el negoci propi. *A*, filòloga i de trajectòria laboral administrativa en una petita empresa se sentiria poc motivada i estancada al lloc de treball degut a la nul·la projecció dins l'empresa, malgrat la feina ser estable, tenir bons horaris i antiguitat. *F*, patiria discriminació de gènere degut als estatus i rols implícits en l'estructura jerarquitzada d'empreses dins el seu sector productiu; amb paraules textuais: *"(...) sempre he ensopegat amb empreses que estaven dirigides per homes i que com a dona, et feien sentir inferior i sense capacitat per poder pujar de "classe" dins de l'empresa."* (Entrevista *F*, 10-12).

Per últim, partint dels comportaments observats en ambdós casos, es pot corroborar que s'ha emprès a partir de mecanismes 'pull' i per tant, per oportunitat. Específicament, entorn factors derivats de les institucions formals, lligats a una cerca de millora del benestar, creixement personal i professional.

Entorn les motivacions i factors influent a emprendre del rol d'autònoma o autoocupada (Entrevistades *B* i *C*), s'observen heterogeneïtats importants dins aquesta tipologia.

En el cas de *B* que s'autoocuparia en el sector de la restauració oferint en ell serveis d'inclusió i inserció sociolaboral, adquiriria formació relativa a la gestió empresarial i empenedoria ja des de l'acadèmia i gradualment al llarg de la seva vida en llocs de treball anteriors. L'educació tindria un calatge decisiu per adquirir percepcions, habilitats i actituds emprenedores. No seria el cas de l'entrevistada *C*, que adquiriria unes habilitats moderades derivades del treball *in situ* i gràcies al context familiar, en concret, del seu home; pedra angular entorn la decisió d'emprendre. Si ens fixem amb les ajudes percebudes entorn les PAO, *B* ha tingut un recolzament des de la gestació del negoci i fins a dia d'avui en concepte d'assessorament personalitzat i ajudes, tant financeres com econòmiques de la Generalitat i de fons per empreses d'inserció. *C*, optaria per l'externalització de la comptabilitat i tràmits legals a una gestoria privada degut a la desconexença dels serveis ofert per l'ajuntament. Una desinformació dels propis serveis.

Pel que fa a la motivació d'emprendre és on es presenta un major biaix. *B*, tindria una trajectòria professional molt canviant (de 3 a 6 anys vista segons el lloc de treball) i una aversió al risc minorada pel seu ampli coneixement del medi, així com de les seves habilitats adquirides al llarg del cicle laboral: *"No funciono amb projeccions a llarg termini, sinó que funciono més amb sensacions de si el cos em diu que encara allò funciona."* (Entrevista *B*, 109-110). Concep l'emprenedoria com una oportunitat de millora professional i autorealització. En contraposició, *C* que portaria gran part de la seva vida laboral treballant en un sector distint a la formació d'administrativa que tenia, amb un alt grau d'estabilitat i un sou suficient malgrat tenir una jornada amb horari partit, emprendria empresa per conciliar la seva vida laboral amb la familiar amb l'entrada de la seva filla. I per tant, per poder fer-se càrrec de la cura

de l'infant i la llar. En aquest cas, s'emprendria per necessitat davant les noves responsabilitats derivades de la maternitat. També hi intervindrien altres factors vinculat a les condicions laborals cada vegada més precàries o la voluntat de recolzar el seu marit amb el seu negoci de transport de persones; textualment comentava: *"Era un complement del meu home, i per l'altre poder estar per la meua filla, a la feina de casa. I així ho vaig anar fent."* (Entrevista C, 66-67). S'evidencia aquí un problema de doble presència.

En resum, el testimoni de *B* concorda amb les expectatives relatives del rol que ocupa. En contrapartida, *C* esdevé un exemple d'autoocupació forçada per la manca d'equitat en la repartició del treball reproductiu i la perpetuació de rols de gènere dins i fora de la llar. Tanmateix no existeix una actitud activa per canviar aquesta situació.

Abordant el rol de cuidadora (Entrevistades *D* i *E*) amb baix nivell d'estudis i migrant, s'ha trobat que en termes generals, no existeixen indicis de discriminació per ètnia des del mercat laboral un cop decidir emprendre. Evidenciant una igualtat de tracta entorn les oportunitats a iniciar un negoci propi per part dels serveis municipals. Segons el testimoni de *E*: *"Siempre me ayudaron en todo lo que pudieron. En el tema del papeleo y tal. Esa fue la gran ayuda que ellos me agilizaron los papeleos (...). Nunca se han portado mal el ayuntamiento, la verdad es que muy bien, muy buena gente."* (Entrevista *E*, 263-266).

Un cop més, com es veia en el cas del rol d'empresària, les principals motivacions que portarien a ambdues entrevistades a emprendre aniria molt lligat al context familiar en que han viscut. S'evidencien tres mecanismes que les portarien a emprendre. *D*, que ja comptava amb un negoci familiar en el que hi treballen diverses generacions, gran part de la bona percepció de tenir un negoci, així com les aptituds i habilitats per gestionar-lo l'adquiriria d'allí. A més, d'un fort factor vocacional que l'ocuparia en el sector de la moda, el mateix que la seva família. Com afirmaria *D*: *"La veritat és que ha estat actitud, ganes, empena i tirar endavant."* (Entrevista *D*, 12). De manera similar, *E* també havia ajudat en un negoci familiar des de ben petita en el sector de la restauració. Adquiria així la vocació que la portaria a autoocupar-se, a més, que comptava amb una formació en secretariat comercial en el seu país d'origen (estudis no convalidats a Espanya). Per últim, *D* i *E*, comptaven amb una xarxa de clients i proveïdors anteriors a la botiga (Xarxes socials).

En cap cas es pot constatar que hi hagin intervingut factors formals, més enllà de l'educació rebuda per l'entrevistada *E* quan encara estava en el seu país d'origen. Les PAO, per tant, no tindrien una incidència significativa per explicar la decisió d'emprendre d'aquest perfil. Si s'ha externalitzat alguna tasca, el cost ha estat assumit íntegrament per la interessada, de nou, per una raó de desconexió dels serveis disponibles de l'administració pública.

En última instància, sobre la incidència que suposa el moment del cicle de vida viscut a la hora de condicionar les diferències relatives al sector productiu, condicions laborals i personals, entre emprenedores. S'ha evidenciat que la maternitat és un factor que intensifica el conflicte treball/família. Particularment en aquells casos on no es pot dependre de l'ajuda de tercers, sigui la pròpia família, com els avis, o serveis privats com cangurs o llars d'infants/parvulari. En aquest últim cas, sempre que es percebi un sou que ho permeti. Segons el testimoni anecdòtic d'A: *"(...) estava a l'hospital parint que tenia encara l'ordinador a la falda fent les últimes factures. Clar, no pots demanar la baixa abans, un cop després just tens 16 setmanes, a més a més estàs contínuament fent feina perquè no pots deixar el negoci tancat ni li pots encarregar a ningú que et faci la feina. Les baixes de maternitat són res i menys."* (Entrevista A, 58-71).

En aquesta línia, s'observa que la decisió d'autoocupar-se no sol venir motivada per l'arribada d'un infant a la llar, salvant el cas de l'entrevistada C; per tant, com una decisió preferible per conciliar la vida laboral i familiar. Si que apareix com una de les raons per les quals, un cop ja emprès un negoci, es pugui minorar l'activitat laboral de la dona únicament, fins i tot anul·lar-la. Aprofitant el context que ha ofert el confinament derivat de la pandèmia del Covid-19, A argumentava que: *"(...) les meves amigues m'ha demostrat que realment les que hem vingut, hem estat les dones i seguim vingent les dones. realment el confinament ha estat teletreball per les dones i els homes, jo pel que he anat veient, molt diferent, eh. De moment, la conciliació familiar... (riu)"* (Entrevista A, 117-120). Afegia: *"Però, per cuidar a la mainada sempre hi ha d'haver algú a casa i normalment, en el meu cas, és la dona, jo."* (Entrevista A, 132-133). Ella es veuria en la necessitat de cessar la seva activitat laboral per fer-se càrrec de la nena. La vivència de D, no diferiria gaire doncs seria la mateixa qui, malgrat comptar amb una persona contractada de cangur, s'ocuparia de criar la mainada. Tot i l'esforç reconegut de compaginar el treball productiu i reproductiu. C, que deixaria la feina i reduiria la seva jornada per fer-se càrrec de la seva filla, reconeixia que: *"Aquesta feina no l'hagués pogut fer amb els nens petits, sí. (...) He tingut la sort de tenir els meus pares a dalt, (...) perquè és difícil combinar. Son hores, a vegades molt d'hora al matí."* (Entrevista C, 234-235; 238-239 i 241-242).

Com ja s'intueix entre línies, els testimonis oferts per les entrevistades, salvant els casos de B per ser l'única membre de la seva unitat familiar; i E, s'evidencien una patrons clar de rols de gènere intrínsecs en els nuclis familiar. Es percep certa consciència de gènere entre les entrevistades, però no existeix una equitat en la repartició del treball reproductiu i es perpetuen els rols esperats socialment. No hi ha una actitud per canviar aquesta realitat. De fet, fins i tot, el testimoni de B i E conviden a pensar que és degut a una mala gestió de les relacions interpersonals i d'una autoadjudicació de rol.

La doble presència sumada al fet que les jornades laborals de les emprenedores sol ocupar més hores que un treball assalariat per compte aliè, fins i tot en caps de setmana, situa a la dona en una situació molt precària. Especialment amb l'entrada d'un infant a la llar. Més encara, s'observa que la mida dels negocis creats difícilment superen les dos treballadores, obligant a realitzar una gestió íntegra del negoci. En cas de malaltia, baixa per maternitat o d'una repartició desigual de la feina reproductiva s'intensifica la jornada total percebuda.

*E*, per la seva banda, presenta un perfil familiar distintiu. Malgrat es connoten uns patrons culturals i un model de sustentador tradicionals, existeix una equitat en la repartició del treball reproductiu entre tota la unitat familiar. Així mateix en l'entorn laboral, l'home presenta un perfil de recolzament en tant que li permet flexibilitzar la feina a la seva dona. Com a cas anecdòtic, davant la situació de jornada laboral intensiva realitzada per aquesta, *E* comentaria: *"Al cabo de tres meses que empecé pues mi marido plegó porque dijo "haces muchas horas y al final te va a dar algo y luego no vamos a hacer nada"*. (Entrevista E, 168-169). Des de llavors es repartirien equitativament no sols la feines de la llar, sinó també entorn el negoci.

## CONCLUSIONS

L'esperit emprenedor de les persones constitueix un dels motors fonamentals del desenvolupament econòmic d'un territori. Conseqüència d'aquest fet, s'han impulsat nombroses polítiques per brindar nous serveis als ciutadans en aquest camp, dirigint esforços cap a la promoció, l'assessorament i el finançament de l'emprenedoria local, sota un marc dens d'estratègies coordinades des de diversos nivells administratius.

L'anàlisi qualitatiu del present estudi s'ha centrat, per una banda, en estudiar l'impacte que han tingut aquestes polítiques. Concretament sobre la realitat de les dones que tinguin un projecte de negoci o l'hagin volgut posar en marxa. Per l'altra banda, comprendre quines han estat les motivacions i les condicions particulars de les seves trajectòries laborals.

Les inferències realitzades especialment en aquest segon punt aporten validesa a la metodologia aplicada, doncs l'efecte que es deriva de les accions empreses des de l'administració varien en gran mesura segons la persona beneficiària.

Començant el comentari de les conclusions a que s'han arribat en l'anàlisi documental, cal destacar les següents evidències:

Com era d'esperar, la concreció de les estratègies impulsades des de la UE s'han atès a nivells administratius regionals i particularment locals. En el procés, s'elaborarien programes que esdevindrien serveis i accions particulars atenent a les necessitats del col·lectiu d'emprenedors. Però les mateixes no inclourien en el seu procés de creació la perspectiva de gènere. Es potenciarien, paral·lelament a aquests programes, els anomenats plans d'igualtat que interpel·larien directament a la transversalitat de gènere i servirien com a mesures de correcció. No obstant això, l'ínfim finançament per atendre una òptima gestió i control d'aquests plans sobre les PAO, així com l'absència de tècnics i tècniques que vetllin per la seva adequació, acabarien per generar accions de caràcter general i neutres de gènere, deixant els plans d'igualtat sense utilitat pràctica. Tanmateix, l'administració presentaria disfuncions a la hora de lligar els serveis a les necessitats reals de les emprenedores, atenent solament a necessitats objectives; entorn la publicació i difusió dels mateixos serveis i envers les actituds i aptituds dels mateixos assessors per raons estructurals del seu lloc de treball.

Pel que fa el treball de camps realitzat, s'han obtingut un seguit d'elements que posen en manifest l'àmplia heterogeneïtat de factors que apel·len al col·lectiu, moltes vegades homogeneïtzat, sota el sac de *'dones emprenedores'*:

Observant els perfils tipificats de dones que han decidit muntar el seu propi negoci es connota que salvant un cas concret, l'emprenedoria és un recurs emprat sobretot a partir de mecanismes '*pull*' i per tant, per oportunitat; no per necessitat. Sols s'esdevé emprenedora per necessitat davant un context de maternitat sense ingressos suficients, uns rols de gènere tradicionals en l'àmbit familiar i amb un impacte nul o no suficient de les PAO.

Cal apuntar que, excepte en comptades ocasions on s'observa un factor vocacional i de cerca d'autorealització personal amb la feina, més que emprenedores es podrien catalogar com a dones autoocupades en territoris 'ocupacionals' propers. Operant en sectors poc estratègics com serveis, venda al detall, entre altres; com planejava Hisrich (1989) i finançades localment; tal com observava Carter (2000). Vistes les motivacions que les empenyen a emprendre, s'observa una Interacció positiva i predominant de la creació d'un negoci i el pretext familiar en situació d'emprenedoria o de gestió empresarial; tal com afirmaria Thornton, et al. (2011). Malgrat es deixaria intacta l'estructura social de gènere; corroborant les aportacions de Moen i Yu (2000) i esdevindria amb ella un nou model de família 'neotradicional' amb una dona que flexibilitza i redueix la jornada laboral per atendre les necessitats domèstiques; com ja observaven Castro i Seiz (2014).

Per altra banda, s'observa un impacte reduït de les PAO sobre la trajectòria laboral individual de les dones emprenedores. Es mostra significatiu, però no prioritari entorn les emprenedores amb contacte previ a la OPE i Ajuntament. Malgrat ser rellevants els factors formals i informals, aquests segons tenen una major significació a l'hora d'explicar la creació d'emprenedoria social; tal com evidenciarien autores com Urbano, et al. (2011) o Welter i Smallbone (2011).

Concretament, si ens fixem en la tipologia de dones que emprenen segons Torns, Carrasquer, Parella i Recio ens trobem que, pel que fa el rol tipificat de cuidadora no percep cap discriminació dins el mercat laboral un cop gestí o mantingui el seu propi negoci. Tanmateix, les motivacions que les porta a emprendre es desprenen principalment del context familiar i de les xarxes socials (clients, proveïdors, etc.) en aquest ordre.

Entorn el rol d'empresària, on les PAO tenen una incidència notable en la gestió del negoci, el context familiars segueix essent una de les motivacions més presents a l'hora de decidir emprendre. Així mateix, comptar amb algun model de referència que l'hagi conduït pel sector ocupacional desitjat. Per altra banda, les aversions viscudes en anteriors llocs de treball també motivarien la decisió d'emprendre, per sobrevenir limitacions viscudes, vinculades al '*sostre de vidre*'. Contràriament al que s'esperava, l'educació no té un valor significatiu per explicar la decisió d'emprendre. Tampoc rebrien formació vinculada a l'esperit emprenedor i la gestió empresarial.

Per últim, el rol d'autònoma o autoocupada presenta una caracterització més heterogènia. Per una banda, una entrevistada s'esgrimiria sobre els patrons de conducta del rol d'empresària, però l'educació i les ajudes financeres i econòmiques, així com una forta vocació i voluntat de promoció laboral serien els detonants que la portarien a emprendre. L'altra, emprendria per la raó de conciliar la seva vida laboral amb la familiar i poder cuidar la filla i fer-se càrrec de la llar, així com oferir suport al seu marit en el seu sector ocupacional en una empresa compartida com a autònoma. A més, sense percebre cap ajuda dels serveis públics.

Així mateix, és corrobora que la decisió de la dona per autoocupar-se no ve donada per una voluntat de conciliar la vida laboral amb la maternitat, salvant un cas puntual de l'*Entrevistada C*, que no anecdòtic, mereixeria un estudi de cas propi i exhaustiu per determinar-ne la seva casuística. L'arribada d'un infant a la llar, de fet, condiona de manera negativa la vida laboral, havent de minar la jornada ordinària, generalment superior a les vuit hores diàries o fins i tot deixar la feina, sempre que no es pugui cedir responsabilitats a tercers. Entre les opcions més escollides, segueixen essent els avis qui acaben rebent la responsabilitat de cura dels infants. Sobre aquest aspecte, se segueixen observant rols clar de gènere dins els nuclis familiars i unes estructures socials de gènere majoritàriament no percebudes a ulls de les entrevistades. Es corrobora que la dona segueix essent qui es veu empesa a compaginar la vida laboral amb la familiar, tenir cura de les tasques de la llar i per tant, realitzar una jornada total superior a les seves parelles, homes. Evidenciant la persistència d'una doble presència.

Finalment, em dispo a assenyalar que no s'ha pogut comprovar empíricament si l'efecte generació és un factor que condiona les motivacions individuals i per tant, marca una diferència entorn la decisió d'emprendre en un sector productiu, amb unes condicions laborals i familiars concretes. La raó que m'ha privat de fer-ne una inferència ha estat degut a que la mitjana d'edat analitzada en l'estudi de camp s'ha realitzat amb dones d'entre 39 i 57 anys, salvant el cas atípic d'una entrevistada de 21 anys. No s'han pogut trobar perfils joves d'emprenedores en el municipi observat. A partir d'aquest fet, em pregunto fins a quin punt és possible que l'èxode de persones joves que segueixen patint les comarques de la Catalunya central, té a veure en que sigui difícil trobar aquest perfil d'emprenedores. Fins i tot si l'estructura productiva d'un municipi com Manlleu pot tenir un potencial explicatiu entorn les trajectòries i ocupacions del col·lectiu analitzat. Inclús, si les preferències dels joves passen primer per treballar per compte aliè en estructures empresarials ja consolidades i per això existeixen més dones d'edats madures en situació d'autoocupació. En tot cas, aquestes incògnites restaran obertes per una possible continuació de la recerca. Així mateix, s'ha estudiat el cas d'un municipi en particular. Les hipòtesis que s'han corroborat en aquest treball podries ser transferibles a



altres municipis de característiques similars o tanmateix presentarien particularitats que posarien en entredit les aportacions brindades? Aquí queda una altre pregunta a l'aire.

De totes maneres, l'exercici de recerca realitzar m'ha permès confeccionar un mapeig de tota la literatura més 'convencional' relativa a aquest fenomen poc treballat en les ciències socials, entorn l'emprenedoria femenina. Espero que aquest treball serveixi per futures investigacions i pugui motivar a altres investigadors a aprofitar els coneixement aquí plasmats.

## BIBLIOGRAFIA

ACS, Z., AUDRETSCH, D.B. (1988): "*Innovation and firm size in manufacturing*". *Technovation*, 7(3), pp. 197–210.

AHL, H.J. (2002): "*The making of the female entrepreneur, A discourse analysis of research texts on women's entrepreneurship*". JIBS Dissertation Series 015. Jönköping University.

AIDIS R., ESTRIN, S., MICKIEWICZ, T. (2008): "*Institutions and entrepreneurship development in Russia: A comparative perspective*". *Journal of Business Venturing*. 23(6), pp. 656–672.

ALBURQUERQUE, F. (2002): "*Posfordismo y emergencia del desarrollo económico local*". A: Alburquerque, F, *Desarrollo económico territorial. Guía para agentes*. Fundación Universitaria, Sevilla.

ALDRICH, H. (1979): "*Organizations and Environments*". Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

ALIAGA, C. (2006): "*How is the time of women and men distributed in Europe?*". Population and social conditions. European Communities.

ALVAREZ-SOUSA, A. (2019): "*Emprendedores por necesidad. Factores determinantes*". *Revista Española de Investigación Sociológica*, Nº 166. Universidad de A Coruña, pp. 3-24.

AMINE, L.S., STAUB, K.M. (2009): "*Women entrepreneurs in sub-Saharan Africa. An institutional theory analysis from a social marketing point of view*". *Entrepreneurship and Regional Development*, 21(2). pp. 183-211, DOI: 10.1080/08985620802182144.

BALBO, L. (1991): "*Tempi di vita. Studi e proposte per cambiarli*". Milà, Itàlia, Feltrinelli.

BEECHEY, V. i PERKINS, T. (1987): "*A Matter of Hours: Women, Part-time Work and Labour Markets*". Polity, Cambridge.

BAUGHN, C., CHUA, B., NEUPERT, E. (2006): "*The normative context for women's participation in entrepreneurship: A multicountry study*". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), pp. 687–708.

BENERÍA, L. i SEN, G. (1983): "*Desigualdades de clases y de género y el rol de la mujer en el desarrollo económico: implicaciones teóricas y prácticas*". *Mientras Tanto*, (15), pp. 91-111.

BIRELEY, S. (1987): "*New ventures and employment growth*". *Journal of Business Venturing*, 2 (2), pp. 155–165.

BLOCK, J. i WAGNER, M. (2010): "*Necessity and Opportunity Face of Entrepreneurship in Germany: Characteristics and Earnings Differentials*". *Schmalenbach Business Review*, 62(2), pp. 154-174.

BRUSH, C. (1992): "*Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions*". *Entrepreneurship Theory and practice*, 16(4), pp. 5–30.

BRUTON, H.J. (1960): "*Contemporary theorizing on economic growth*". A: Hoselitz, B.F. et al. (eds.), *Theories of Economic Growth*, Free Press, Glencoe.

BUTLER, J. (1990): "*Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*". Routledge, New York.

CALVO, R. i LERMA, I. (2009): "*Políticas activas de empleo en tiempos de Crisis: Una visión crítica desde lo local*". Departamento Sociología y Antropología Social, Univseritat de València, pp. 227-250.

CARRASCO, C. (1991): "*El trabajo doméstico y la reproducción social*". Madrid: Instituto de la Mujer.

CARRASCO, C. (2004): "*Hacia nuevos indicadores de trabajo y género: un problema mucho más que estadístico*". A: P. De Villota (Coord.), Globalización y desigualdad de género. Madrid, pp. 103-129.

CARRASQUER, P. (2009): "*La doble presencia. Trabajo y empleo femenino en las sociedades contemporáneas*". Tesis doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. [Consultat online el 03/06/2020 a: <http://hdl.handle-.net/10803/5147>].

CARREE, M., THURIK, R. (2003): "*The impact of Entrepreneurship on Economic Growth*". A: D.B. Audretsch & Z.J. Acs (Eds.), Handbook of entrepreneurship research. Boston/Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, pp. 437-471.

CARTER, S. (1993): "*Female business ownership: current research and possibilities for the future*". A: Allen, S. and C. Truman (eds), Women in Business – Perspectives on Women Entrepreneurs, New York, Routledge, pp. 148-160.

CARTER, S. (2000): "*Improving the numbers and performance of women-owned business. Some implications for training and advisory services*". *Education and training*, 42 (4-5), pp. 326–334.

CASTRO, T. i SEIZ, M. (2014): "*La transformación de las familias en España desde una perspectiva sociodemo-gráfica*". VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España, Madrid: FOESSA.

CHILD, J. (1972): "*Organizational structure, environment, and performance: The role of strategic choice*", *Sociology*, (6), pp. 2–22.

CONNELL, R. W. (1987): "*Gender and Power*". Cambridge: Polity Press. United Kingdom.

CROMPTON, R. i SANDERSON, K. (1990): "*Gendered Jobs and Social Change*". London, Unwin Hyman.

DEL PALACIO, I., SOLÉ, F., MONTIEL, H. (2006): "*University spin-off programmes: How can they support the NTBF creation?*". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(2), pp. 157-172.

DELA RICA, S. i ANGHEL, B. (2014): "*Los parados de larga duración en España en la crisis actual*". Fundación Alternativas, Madrid.

DEX, S. i SEWELL, R. (1995): "*Equal Opportunities Policies and Women's Labour Market Status in Industrialised Countries*". A: J. Humphreys and J. Rubery (eds) The Economics of Equal Opportunities. Equal Opportunities Commission. Manchester.

FAGAN, C. (1997): "*Absent Men and Juggling Women: Gender, Households and Working-time Schedules in Britain*". Doctoral thesis, University of Manchester, Regne Unit.

FAGAN, C. i RUBERY, J. (1999): "*Gender and Labour Markets in the EU*". Paper presented at COST workshop Gender, labour markets and citizenship. Austria, Vienna.

---

GALLIE, D. i MARSH, C. (1994): *"The experience of unemployment"*. A: D. Gallie, C. Marsh and C. Vogler (eds) *Social Change and the Experience of Unemployment*. Oxford University Press. Oxford.

GARTNER, W. (1988): *"Who is an entrepreneur"* is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, pp. 47-67.

GERSHUNY, J.; GODWIN, M. i JONES, S. (1994): *"The Domestic Labour Revolution: a Process of Lagged Adaptation"*. A: M. Anderson, M., Bechhofer, F., and Gershuny, J. (eds) (1994a) *The Social and Political Economy of the Household*, Oxford: Oxford University Press.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (2018): *"Informe GEM España 2018-2019"*. Santander: Editorial de la Universidad de Cantabria.

GRÖNLUND, A. (2007): *"More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict"*. *Gender, Work and Organization*, 14(5), pp. 476-497.

HERRERA, C. E. i MONTOYA, L. A. (2013): *"El emprendedor: una aproximación a su definición y caracterización"*. Revista académica Punto de Vista, facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables. Colombia. V. IV. Nº7, pp. 7-30.

HISRICH, R. (1989): *"Women entrepreneurs: Problems and prescriptions for success in the future"*. A: O. Hagan, C. Rivchin y D. Sexton (Eds.), *Women-owned Businesses*. New York, Praeger, pp. 3-32.

HOLMQUIST, C., SUNDIN, E. (1989): *"The growth of women's entrepreneurship-push or pull factors?"* Conference on Small Business University of Durham. Durham Business School.

HORRELL, S. i RUBERY, J. (1991): *"Employers Hours of Work survey"*. London: HMSO.

HURLEY, A. (1999): *"Incorporating feminist theories into sociological theories of entrepreneurship"*. *Women in management Review* 4(2), pp. 54-62.

KABEER, N. (1994): *"Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought"*. London, Verso.

KERGOAT, D. (1992): *"Des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail"*. Cahiers du Groupe d'étude sur la division sociale et sexuelle du travail (gedisst), 3, pp. 25-28.

KIRZNER, I. (1973): *"Competition and Entrepreneurship"*. The University of Chicago Press. Regne Unit, Londres.

LEWIS, J. (1992): *"Gender and the development of welfare regimes"*. *Journal of European Social Policy*, 2(3), pp. 159-73.

LOPE, A. (2013): *"La lejanía de la acción local sobre el empleo respecto a las premisas de la activación. Dos ejemplos locales de políticas activas de empleo"*. A: Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, vol 1, Institut d'Estudis del Treball, UAB, pp. 91-110.

MARCH, C., SMYTH, I. i MUKHOPADHYAY, M. (1999): *"A Guide to Gender-Analysis Frameworks"*. Oxfam GB. Oxford. [Consultat online el 04/06/2020 a: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/115397/bk-gender-analysis-frameworks-010199-en.pdf?sequence=8>].

MARRIS, P. i SOMERSET, A. (1971): *"The African Entrepreneur: A Study of Entrepreneurship and Development in Kenya"*. New York: Africana Publishing Corporation.

MARUANI, M. (2007): *"Tiempo, trabajo y género"*. A C. Prieto (Ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Barcelona: Hacer Editorial-Editorial Complutense.

McMULLEN, J. S., BAGBY, D. R., PALICH, L. E. (2008): *"Economic freedom and the motivation to engage in entrepreneurial action"*. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 32(5), pp. 875-895.

MOEN, P. & YU, Y. (2000): *"Effective work/life strategies: working couples. Work conditions, gender and life quality, Social Problems"*, 47(3), pp. 291-326.

MOHEDANO, A. i SOLÉ, F. (2011): *"Leadership in the African Context"*. *Management Decision*, 48(3), pp. 484-487.

MOLINA, O. (2013): *"Políticas de empleo en la UE: respuestas nacionales y europea a la crisis"*. Anuario IET.

NOGUERA, M. (2012): *"Female entrepreneurship in Catalonia: An Institutional Approach"*. Doctoral Thesis. Universitat Autònoma de Barcelona. Bellaterra.

NORTH, D. (1990): *"Institutions, institutional change, and economic performance"*. Cambridge University Press.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (2009): *"Evaluation of Program-mes Concerning Education for Entrepreneurship"*. Article de OECD Working Party en SMEs and Entrepreneurship, OECD. [Consultat online el 24/05/2020 a: <https://www.oecd.org/cfe/smes/42890085>].

PAHL, R. (1984): *"Division of Labour"*. Oxford, Blackwell.

PARKER, S.C. (2004): *"The economics of self-employment and entrepreneurship"*. Cambridge University Press, United Kingdom.

PÉREZ, D. (2017): *"Employment policies and gender perspective"*. A: Prestaciones de la Seguridad Social y Género. OISS. Universidad Carlos III de Madrid. Madrid.

PFAU-EFFINGER, B. (1998): *"Culture or structure as explanations for differences in part-time work in Germany, Finland and the Netherlands?"* A: J. O'Reilly and C. Fagan (eds).

REYNOLDS, P.D., HAY, M., Bygrave, W.D., Camp, S.M., Autio, E. (2000): *"Global Entrepreneurship Monitor: 2000 Executive Report"*. Kansas City: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.

RODRÍGUEZ, C. y JIMÉNEZ, M. F. (2005): *"Emprenderismo, acción gubernamental y academia"*. Revisión de la literatura. *Innovar*, 15(26), pp. 73-89.

RUBERY, J. i FAGAN, C. (1995): *"Gender Segregation in Societal Context"*. *Work, Employment and Society* 9(2), pp. 213-240.

RUBERY, J.; FAGAN, C. i MAIER, F. (1996): *"Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity"*. A: G. Schmid, J. O'Reilly and K. Schömann (eds) *International Handbook of LabourMarket Policy and Evaluation*. Edward Elgar, Cheltenham.

---

SAGASTIZABAL, M. i LEGARRETA, M. (2016): "*La "triple presencia-ausencia": una propuesta para el estudio del trabajo doméstico-familiar, el trabajo remunerado y la participación sociopolítica*", Papeles del CEIC. International Journal on Collective Identity Research, 1, pp. 1-29.

SALAZAR, O. (2018): "*Paridad y justicia de género. Algunas reflexiones críticas sobre las políticas de igualdad en España*". Ediciones complutense. Madrid, pp. 5-24.

SCHREIER, J. (1973): "*The female entrepreneur: A pilot study*". Milwaukee, Wis: Centre for Venture Management.

SCHUMPETER, J. (1950): "*Capitalis, Socialism and Democracy*". Nueva York, NY: Harper & Row, Publishers.

SCHWARTZ, E.B. (1976): "*Entrepreneurship: a new female frontier*". *Journal of Contemporary, Business*. 5, pp. 47-76.

SEN, G. i GROW, C. (1987): "*Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Women's Perspectives*". Monthly Review Press, New York.

SERRANO GARCÍA, J. M. (2010): "*Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva*". A: Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización, 1. ed, Ediciones CINCA, Madrid, (Colección Biblioteca Ciencias Sociales).

SHAPERO, A. i SOKOL, L. (1982): "*The Social Dimensions of Entrepreneurship*". A: Kent, C.; Sexton, D. i Vesper, K. H. (eds.). *The Encyclopedia of Entrepreneurship*. Presentice-Hall. New Jersey.

STEPHEN, F.H., URBANO, D., VAN HEMMEN, S. (2005): "*The impact of institutions on entrepreneurial activity*". *Managerial & Decision Economics*, 26(7), pp. 413-419.

TERRELL, K., TROILO, M. (2010): "*Values and female entrepreneurship*". *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 2(3), pp. 260-286.

THORNTON, P.H., RIBEIRO-SORIANO, D., URBANO, D. (2011). Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: An overview. *International Small Business Journal*, 29(2), pp. 1-14.

TOHARIA, L.; et al. (2008): "*El efecto de las bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social para el empleo en la Seguridad Social: un intento de evaluación macroeconómica, micro-económica e institucional*". Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría de Estado de Seguridad Social.

TORNS, T.; CARRASQUER, P.; PARELLA, S. i RECIO, C. (2007): "*Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*". Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Estudis; 2. Barcelona.

URBANO, D.; TOLEDANO, N. i RIBEIRO-SORIANO, D. (2011): "*Socio-cultural factors and transnational entrepreneurship: A multiple case study in Spain*". *International Small Business Journal*, 29(2), pp. 119-134.

VERGE, T. i TORMOS, R. (2012): "*La persistencia de las diferencias de género en el interés por la política*". *Reis*, 138 (abril-junio), pp. 89-108.

WALBY, S. (1990): "*Theorizing patriarchy*". Oxford, UK Cambridge, Massachusetts, USA: Wiley-Blackwell.

---

WELTER, F. i SMALLBONE, D. (2011): "*Institutional perspectives on entrepreneurial behaviour in challenging environments*". Journal of Small Business Management, 49(1), pp. 107–125.

YOUNG, K. (1993): "*Planning Development with Women: Theory, Practice, and Training*". Macmillan, London.

ZORRILLA, J. (2009): "*Las etapas del empresario moderno*". El Cid Editor, Buenos Aires, Argentina.

## ANNEX

### GUIÓ ENTREVISTA QUALITATIVA

#### GUIÓ ENTREVISTA - TRAJECTÒRIA LABORAL INDIVIDUAL

**Entrevista en Profunditat [Semiestructurada]** (*Objectiu: Ruptura conceptual de 'dona emprenedora' i comprendre'n les seves formes més tàcites i explícites a partir de tres blocs temàtics: Aspectes biogràfics, Condicions laborals i Conciliació sociolaboral*)

**INTRODUCCIÓ** - Breu Explicació de l'estudi que es realitza i la seva importància.

#### ASPECTES BIOGRÀFICS

- Per començar, em podries dir, si us plau, l'edat, nacionalitat i la formació que tens? Has cursat en algun moment cursos d'emprenedoria o assessorament? [Esperit emprenedor, competències empresarials].
- Consideres que vius còmodament a partir dels ingressos actuals? I abans d'emprendre? [nivell de vida, hàbits de consum, manteniments de la llar com calefacció, llum, etc.]
- En la teva empresa, han tingut alguna incidència les polítiques empreses per l'Ajuntament/ Tens constància dels diversos serveis/programes/accions entorn l'emprenedoria? T'han suposat algun impacte? N'han tingut algun benefici? Què en canviaries per millorar-les o creus que són susceptibles a les necessitats de la dona? [Adequació de les polítiques a les necessitats de la dona emprenedora]
- Què et va portar a ser emprenedora i per quins motius o objectius en ment? [Situació familiar, promoció laboral, tempos d'oci, desig intrínsec de muntar un negoci, familiars amb negoci/ propietats]

#### CONDICIONS/QUALITATS LABORALS

- Quin va ser el teu primer treball i els següents, fins que vas arribar a decidir emprendre? [Creus que el fet de ser dona ha influït en la teva trajectòria laboral?]
- En relació al treball actual (o en l'acció d'auto-ocupar-se), com consideres que en són les condicions? [Activitat econòmica, grans grups d'ocupació/tasques en el lloc de treball, situació professional, dimensions del centre de treball, anys d'antiguitat, tipus de contracte assalariats, jornada i tipus d'ingressos], i la qualitat? [Condicions ambientals, ergonòmiques, de seguretat i psicosocials, mobilitat laboral, satisfacció en el lloc de treball, formació, relacions laborals, conciliació laboral/familiar]
- Si poguessis canviar alguna cosa de la teva feina, què canviaries? [obstacles per aquest canvi]
- Com t'agradaria que fos la teva projecció laboral d'ara a aquí uns anys i com creus que acabarà essent? [Garanties de sostenibilitat, creixement, estancament, liquidació, etc.]

#### CONCILIACIÓ SOCIOLABORAL

- Com és la teva unitat de convivència, situació familiar actual? Fills al càrrec, persones dependents? [Presa de decisions en la cura de la llar/malalts, disponibilitat temps d'oci, tensions o desacords]
- Quina creus que és la relació de responsabilitats de la cura de la llar envers la parella? [Presa de decisions en la cura de la llar/malalts, disponibilitat temps d'oci, tensions o desacords]
- En algun moment s'ha demanat ajuda domèstica externa o s'ha plantejat tenir-la? [Indagar en el perquè, hores, costos, qui els paga, etc.]
- Davant una situació d'embaràs i del naixement d'un bebè, t'agradaria seguir el model que has viscut a casa dels teus pares? Tens intenció de reduir la teva jornada per gestionar les noves responsabilitats? [Indagar la classe social i divisió de tasques de pares i imaginari de lo relatiu a la maternitat]  
o en cas que ja s'hagi tingut,
- Vas seguir el model que vas viure a casa dels teus pares? Com us vau distribuir les tasques de cuidador? Has hagut d'adaptar la jornada laboral a les noves necessitats familiars? [Canviar bolquers, dutxes, àpats, etc.]



## ENTREVISTA A

Fitxa d'entrevista A	
Entrevistada (acrònim)	MU
Perfil emprenedora	Espanyola, nivell alt d'estudis (llicenciatura), sector no sexualitzat, amb responsabilitats familiars.
Sector del negoci	Serveis de formació
Data i hora de l'entrevista	Dijous 13 d'agost de 2020, a les 10:00h
Lloc de l'entrevista	Terrassa del Cafè de la Font, Carrer de la Font, Manlleu.
Durada de l'entrevista	50 minuts i 32 segons

## Transcripció entrevista A

- 1 U: Tinc 39 anys, vaig estudiar filologia eslava i Manlleuenca.
- 2 E: Has cursat algun curs per aquí el municipi entorn l'emprenedoria per conèixer una mica el
- 3 món empresarial?
- 4 MU: No, va ser llançar-nos a la piscina quan vam muntar el negoci, no soc sola, en el meu cas
- 5 jo soc emprenedora com a dona però som dos, el meu soci que som l'home i jo. Però no som
- 6 parella. Som dos amics que vam decidir emprendre.
- 7 E: En principi, amb aquest tema, ho veu decidir, però de cop i volta, hi havia alguna motivació
- 8 a darrera que us tirés a fer-ho?
- 9 MU: El soci, ja per si sol ja als 20 anys tenia el seu negoci, ... i entre quasi que tenia com
- 10 l'incentiu per muntar el seu propi negoci i jo no ho havia sigut mai, però ell va ser qui em va
- 11 ensenyar i fer-me'n venir les ganes, incentivar i llavors va ser a través d'ell que vaig decidir
- 12 entrar en aquest món i vam decidir muntar el negoci. Potser per mi sola m'hagués costat molt
- 13 més de muntar-ho o no hagués trobat mai la idea, no hagués sigut mai capaç de fer-ho. Però
- 14 el fet de ser els dos ens va ajudar l'un a l'altre a acabar de motivar per fer-ho.
- 15 E: Algunes vegades, quan algú decideix emprendre és perquè potser no té la facilitat de
- 16 treballar en el seu àmbit o per les condicions laborals del moment estava a l'atur o hi havia
- 17 dificultats per començar a treballar. Fins a quin punt pot haver estat el teu cas?
- 18 MU: No va ser el meu cas. Jo tenia una feina mitjanament estable, però tampoc era la feina de
- 19 la meua vida. El meu soci em va explicar la possible idea de negoci, vaig dir, ostres! M'agrada
- 20 moltíssim i vam dir 'va'! Si ho volem fer-ho ens hi hem de llançar i haig de plegar de la feina i
- 21 ens posem a muntar el negoci. Va ser la opció de dir, continuar així gaires més anys no cal i
- 22 més val fer el nostre propi negoci.
- 23 E: En què estaves treballant?
- 24 MU: Com a administrativa... era una empresa internacional que, com que he fet la part
- 25 d'idiomes em van agafar. Era una empresa peticona de Manlleu que tenia aspiracions de
- 26 creixement, però vist el panorama no ho havia propiciat i hi havia un baix creixement. Llavors
- 27 era dir, esperar els anys que faci falta i el temps que et portarà potser val més muntar el teu

- 28 propi negoci. No va ser la feina de la meua vida i el fet de poder fer aquest canvi, era arriscat.  
29 T'anaves a fer d'autònom sense cap tipus de seguretat però si que va valer la pena.
- 30 E: El portar aquest projecte en comú, vist l'ajuntament, va tenir algun tipus de suport, ajudes  
31 a nivell econòmic, formacions i fins i tot en torn empenedoria en clau de gènere?
- 32 MU: Havíem treballat junts a l'Ajuntament, però coneixíem ja a les persones, sobretot de gent  
33 de Vic i ens en vam anar directe allà en lo que és la creació, ens van fer un pla d'estudi, anàlisi  
34 de números i això, a un nivell molt bàsic. Al instal·lar-nos al LAB, des d'allà l'Ajuntament ha  
35 donat molt de suport. Ara estem formant part d'un nou projecte que es diu GPS, que ens  
36 donen com unes 20 hores al llarg de l'any per fer assessorament en termes econòmics, tu els  
37 hi expliques com portes els números i t'ensenyen com pots millorar-ho. En un inici no vam  
38 participar tant amb aquestes ajudes, però un cop allà ens han donat molt de suport com a  
39 empresa i com a autònoms.
- 40 E: Us va resultar fàcil conèixer tals ajudes, fins a quin punt creus que se'n fa una bona difusió?
- 41 MU: El fet d'haver treballat a l'Ajuntament ja teníem les persones de referència per demanar  
42 ajuda. Des de l'Ajuntament es veu molt la part teòrica... hem trobat gent que sempre han estat  
43 funcionaris que no saben exactament lo que és un autònom, les mancances i dificultats que  
44 tenim els costa d'entendre.
- 45 E: Entorn aquestes mancances, què has trobat més a faltar? Fins i tot tu, com a dona i  
46 autònoma, creus que has estat ben aollida, que t'hagin donat el que realment necessitaves?
- 47 MU: Ja sigui home o dona, jo penso que en aquest cas, si que la dona té com diferents i més  
48 particularitats, a nivell general, és difícil en aquest país. El temps passa molt ràpid i engegar un  
49 negoci costa molt. I més quan venen pandèmies com aquestes que t'ho tiren tot per terra. I  
50 ara, després de tants esforços que hi he invertit, se'ns ha caigut el negoci, tot lo que hi has  
51 invertit, les ganes. Les ajudes que et donen, serveixen, però haurien de ser més fàcils,  
52 potenciar més l'autònom, perquè realment són les empreses que pugen el país. Però els que  
53 realment s'haurien de cuidar no es fa, siguin autònoms, empreses PIMES o el que sigui. Els  
54 patiments que tens com a autònom no els tens en altres situacions. (...) Pensava que quan més  
55 temps invertissis o quanta més hores i passió més bé t'aniria el negoci, i no. Perquè inverteixes  
56 moltes hores, el problema és aquest per facturar bé, no tens pagues dobles, vam invertir molts  
57 diners en un inicial.
- 58 E: De quin caire o sector estem parlant del negoci?
- 59 MU: Vam muntar un revista i web. El Ricard (el company) va anar a Londres on va veure  
60 aquesta idea on es recollia tota la informació que es feia a Londres, doncs un diari t'explicava  
61 on anar a fer els cursos i d'aquí va sortir la idea, i vam dir, ostres, doncs a nivell de comarca  
62 pot ser molt interessant. Vam començar a Osona amb revista i web i després ens en vam anar  
63 cap al Vallès Oriental, amb el mateix tipus de format i ara també la tenim a Girona. Vam  
64 començar amb revista i web, però la idea és que aquesta es mantingués. La web és lo que  
65 hauria de funcionar com a negoci.
- 66 Com a mancances per exemple, el primer cop que he estat mare va ser quan vaig començar  
67 essent autònoma que portàvem potser 2 anys de negoci així i clar... demanar-se la baixa és  
68 horrible. Jo vaig treballar, estava a l'hospital parint que tenia encara l'ordinador a la falda fent  
69 les últimes factures. Clar, no pots demanar la baixa abans, un cop després just tens 16  
70 setmanes, a més a més estàs contínuament fent feina perquè no pots deixar el negoci tancat  
71 ni li pots encarregar a ningú que et faci la feina. Les baixes de maternitat són res i menys.

- 72 E: Tu com a dona i com a mare, en aquest cas, el fet de ser autònoma què t'ha portat a fer  
73 això, que has hagut de deixar de banda per dedicar-te a la feina?
- 74 MU: Durant el confinament m'he hagut de quedar a casa amb la nena. Llavors ha anat bé  
75 perquè m'he pogut quedar amb la nena cosa que no havia pogut fer mentre estava  
76 embarassada, cosa que no vaig poder fer quan vaig parir. Als 4 mesos ja va anar a la guarderia;  
77 bé, no hi pots estar-hi. Però es clar, si estàs amb la nena vol dir que no estàs facturant, estàs  
78 treballant i si a la teva empresa no hi ets treballant vol dir que se'n va a norris. Si no inverteixes  
79 hores no factures, no guanyes. Almenys al nostra. Clar, tenir aquesta idea d'Amazon hagués  
80 sigut "*guai*", però no la vam tenir nosaltres, però realment els negocis, la meva parella també  
81 és autònoma i clar, treballa de 8 a 20h. Jo en canvi estic a zero.
- 82 E: I el fet que t'ha portat a emprendre? Potser a l'antiga feina estava súper bé amb uns horaris  
83 que estava genial però el vas deixar per lo que fos... m'interessaria saber la motivació que et  
84 va portar a deixar la feina i decidir fer-te autònoma.
- 85 MU: La idea del negoci em va agradar molt quan me la va explicar i va ser en "*plan*", ostres,  
86 que "*xulo*"! De fet ja havíem tingut altres idees abans, i dèiem, va si, no se què... però  
87 necessitaves hores per invertir-hi, i jo ja estava treballant. Realment has de ser dos i al principi  
88 necessites moltes hores per invertir-hi. A vegades diu la gent, farà 50% aquí i 50% per muntar  
89 a la meva empresa, no. Dedicant-hi perquè sinó és molt difícil per engegar.
- 90 E: A l'antiga feina que estaves d'administrativa, potser no t'acaba de motivar massa, potser els  
91 horaris no t'anaven bé o et vas veure estancada?
- 92 MU: Portava molts anys, m'agradava la gent, però arriba un punt que el Ricard em va dir,  
93 "*t'agrada la feina, t'hi veus molts anys?*" I jo li vaig dir que la veritat és que no. Dic, doncs  
94 comencem una cosa nova, perquè almenys així serà una cosa nostra.
- 95 En aquella empresa, havia fet molt de comercial i a mi la feina de comercial no m'havia agradat  
96 mai. Si faig de comercial almenys que sigui per mi, per vendre els meus productes no per  
97 vendre els productes d'una altre. Perquè requereix molt esforç, molt contacte amb les  
98 persones, posar bona cara cada dia. I vaig dir, tant per tant, que sigui pel nostre negoci i no per  
99 un altre.
- 100 E: I a nivell de promoció, per exemple, et van proposar abans canviar de feina, de pujar una  
101 mica més?
- 102 MU: Si, bé, quan vaig plegar així ja s'haguessin vingut a oferir altres coses, però clar, tampoc  
103 és la manera de dir, clar, com que plego ara et pujo.
- 104 E: Potser ells tenien algun sistema de promoció interna?
- 105 MU: És una empresa molt petita, i tenien moltes ganes de fer coses, però diria que no han  
106 crescut molt a dia d'avui, tenen una mentalitat molt petita, molt tancada. Realment, els  
107 recursos de l'empresa, eren molt minsos, també amb tema promoció no podien promocionar-  
108 se, en tema invertir... era molt limitat.
- 109 E: A nivell més familiar, així que et veig ara amb la nena, te n'encarregues tu de portar una  
110 mica la llar i de cuidar de la filla?
- 111 MU: Penso que de moment estem molt antiquats encara en aquests temes. Encara que diguem  
112 que la igualtat a casa... amb aquest confinament... les tasques compartides no és veritat. A  
113 cada casa és diferent, vull dir, depèn de cada casa, però en el meu cas, com que ell és autònom  
114 hi dedica moltes hores a la feina llavors ell hi ha de ser-hi, perquè hi ha de ser-hi. Sempre hi ha  
115 una prioritat no de, com de dir, jo puc treballar des de casa, jo puc treballar amb un ordinador

- 116 en canvi ell no. Per tant, és en *"plan"*, tu queda't a casa amb la nena, i dius ja, però realment  
117 no pots treballar amb la nena. I amb aquest confinament, amb les meves amigues m'ha  
118 demostrat que realment les que hem pringat, hem estat les dones i seguim pringant les dones.  
119 realment el confinament ha estat teletreball per les dones i els homes, jo pel que he anat  
120 veient, molt diferent, eh. De moment, la conciliació familiar... (riu). A casa, tot i que ho anem  
121 fent tot entre tots, però que no està assimilat a la nostra societat ni molts menys ni en cap cas.  
122 E: Sobre el que em comentaves, els avis us han ajudat a cuidar una mica la mainada, o ajudes  
123 externes vaja, que hagueu contractat perquè vau dir, *"ostres els dos hem d'estar fora i estar*  
124 *treballant per pujar el negoci"*, doncs contractes a algú per ajudar una mica?  
125 MU: Ella ha anat molt a la guardaria, ara per exemple la setmana que ve m'han confirmat que  
126 pot anar a un casal d'estiu que en principi és a partir de 3 anys i ella hi anirà. A part que es  
127 relacioni amb altres nens, que ja li toca també, perquè clar, tot el dia amb avis o mare tampoc  
128 cal, pobreta. Els avis, clar, ja t'ajuden moltíssim i molts dies pel matí se la quedaven, però  
129 també sap molt de greu. No tenen l'edat, no els hi toca. Unes estones, però no una jornada  
130 laboral amb nena cada dia. Jo a nivell personal, també és un problema que jo tinc, em costa  
131 molt deixar-les hi moltes hores perquè també em sap greu perquè se que cansa una nena, no  
132 pots parar. És qüestió de compaginar-ho. Però, per cuidar a la mainada sempre hi ha d'haver  
133 algú a casa i normalment, en el meu cas, és la dona, jo.  
134 E: Abans del confinament, la situació era similar?  
135 MU: Abans podien anar a cole, fins les 6 de la tarda no sortien. Per molt que fos jo que l'anés  
136 a buscar a la tarda, jo podria treballar tot el dia si més no. En general sempre ens ho hem anat  
137 combinant, llavors no era el 50% ni molts menys, el que era l'atenció amb la nena. Però si que  
138 intentàvem doncs no se, que un dia anés amb uns avis, l'altre dia amb els altres, que vol dir  
139 estar amb nosaltres també, amb els pares, però era més repartit en una situació normal. No  
140 un 50%, encara que ell potser diria que si, eh? (riu). Però molt més portable si més no, ara és  
141 molt difícil.  
142 E: En retrospectiva, quan tu erets petita, la situació familiar que vivies, de com estaven  
143 distribuïdes les feines de casa amb els teus pares, creus que els patrons que has creat en el teu  
144 nucli familiar actual son diferents? Hi ha patrons que encara són similars de conducta?  
145 MU: Penso que també a canviat el fet de que per exemple, jo m'hi empenyo si no fa el que jo  
146 penso que ha de fet. En canvi me mare potser no s'enfadava i s'ho menjava. En canvi jo, m'ho  
147 he menjat, però algun dia explotes i llavors es van redistribuint les feines. Perquè realment ho  
148 demanes, no? No per necessitat de l'altre, perquè clar, si a tu et fan el llit, doncs t'estarà  
149 perfecte tota la vida que te'l facin. Però es clar, és una pregunta que no m'havia plantejat.  
150 Suposo que si hi ha patrons que s'han anat reproduint, però si que amb molts casos ha canviat.  
151 Hi ha coses com més repartides potser, més que a casa meva segur. I la manera de fer les coses  
152 amb els nens també penso que ha canviat bastant.  
153 E: Amb certa manera, si haguéssim de triar, entre la maternitat i la vida laboral?  
154 MU: No ben bé, Fins ara per exemple, si durant el dia l'havia d'anar a buscar al *"cole"* doncs  
155 treballava a les nits. Saps, no deixes de treballar, el rebés, perquè en el teu propi negoci no  
156 pots parar-ho, saps que has de fer aquelles factures, els dissenys, saps que has de fer no se  
157 què. Per tant, no pots dir ja ho farà demà com un funcionari que acaba a les 3 i marxa. Amb  
158 ella no, és anar-la a buscar al col·legi, i si quedava feina per fer doncs a les 12 de la nit engegar  
159 l'ordinador, i si a les 3 es posa a plorar, no passa res, torna a dormir i tornar-te a posar a

- 160 treballar. Buscaves les hores com fossin. El que no se com les dones aguantem el cansament,  
161 t'ho ben prometo, eh.
- 162 E: I dedicar temps per a una mateixa?
- 163 MU: Pots anar a buscar algú, però realment passa súper poc. És molt difícil trobar hores per  
164 estar amb les amigues. Dèiem de quedar cada dijous anem al foment a sopar, jo només hi he  
165 anat un cop. Ja no es fa... és molt complicat realment. Potser havíem de ser 12 noies i al final  
166 acabàvem essent 4. Veient-me jo i a les amistats no crec que sigui un cas excepcional. Siguis  
167 funcionari, treballador per una altre empresa o siguis autònom. És complicat gestionar-ho.
- 168 E: Com dius, la dona com a tal ha d'acabar gestionant el temps com sigui, si tenim 24 hores  
169 doncs esperem que en siguin 26 al dia per intentar "*abarcar*" el que sigui.
- 170 MU: És això, A vegades quedes i estàs fent el cafè amb algú i penses, ara quan arribi a casa  
171 hauré de fer això, no se què, no se "*cuantos*"... no desconnectes. Ara, per exemple, el negoci  
172 que ha anat de capa caiguda, t'has de reivindicar. Si tingués més hores podria fer-ho, però si  
173 no tens temps és complicat, costa molt trobar noves idees. Sempre dic que ens han venut una  
174 moto, això de ser mare i de fer feina... que no és viable. No és sa.
- 175 E: En tema d'ajudes per a la conciliació, per com portar la maternitat en funció del lloc laboral  
176 on estàs treballant, us han ajudat en algun aspecte des de l'Ajuntament?
- 177 MU: Cero. És que no hi ha intenció de conciliar-ho. 16 setmanes que no son ni 4 mesos, no,  
178 això no és conciliació de maternitat. I un cop s'acaba això torna a la teva vida, no hi ha cap  
179 mena de conciliació, no existeix. Vaja, des del meu punt de vista, no existeix, com autònom.
- 180 E: I alguna xerrada o formació en aquests temes?
- 181 MU: No... El que ens vam autogestionar nosaltres va ser allà en el LAB (espai coworking  
182 gestionat per la OPE de l'Ajuntament), com que hi ha altres noies que són autònomes, vam  
183 proposar fer un grup de trobada de dones autònomes, no sols mares, per poder entre  
184 nosaltres doncs de dir, mira tinc aquest problema, com esteu vosaltres? I com no se què, saps?  
185 Vull dir que costa trobar-nos, perquè al final ets autònoma i has de treballar, i a vegades falta  
186 molta gent.
- 187 E: Si no m'equivoco et refereixes a '*Emprenedones*', que va ser aquest projecte fet pel LAB?
- 188 MU: No és que ho fes el LAB, sinó les noies que hi treballem ens vam autoorganitzar. Vaig  
189 quedar amb una noia que tenia feina fixa, va plegar i es va posar com a autònoma amb un  
190 negoci de marca nòrdica, per raons de feina ens vam fer amigues. Quedant un dia amb ella, va  
191 dir, "*ostres, ens podríem anar trobant per anar donant-nos suport*". Ella va començar, tenia  
192 dubtes de fer coses, jo li podia ajudar, ella ho podia fer amb altres coses i vam dir, "*això estaria*  
193 *bé que poguéssim a nivell de diferents persones quedar*". Pot ser obert a tothom o només per  
194 dones. vam dir, mira, comencem per dones i perquè potser la necessitat és molt diferent que  
195 la dels homes. Perquè els homes autònoms tenen una realitat molt diferent a les dones  
196 autònomes. D'aquí és d'on va sortir la idea. Veiem que aquí passava quelcom i faltava suport.
- 197 E: Crec que es feien reunions el primer dijous de cada més?
- 198 MU: Si, però veus, les últimes reunions van ser molt interessant perquè van sortir temes  
199 importants. Per exemple, com gestionem el temps. I van dir cada una a la pròxima reunió que  
200 cada una porti eines que fa servir per gestionar-se amb l'empresa. L'altre, una noia del grup,  
201 ens va fer un taller de *mindfulness* amb tot de tècniques de meditació, tècniques  
202 d'autoajuda... i era per dir, doncs mira, em dedico a això, soc una professional d'aquest tema

- 203 doncs anem a veure què podem aportar cada una del nostra món. Però ara pel tema  
204 confinament s'ha quedat parat.
- 205 E: Realment està aturat pel tema confinament, és una qüestió de temps?
- 206 MU: En teoria és pel confinament. En teoria havíem de seguir fent altres trobades, teníem  
207 temes per les pròximes trobades. Però si que cada cop érem menys persones. Potser érem 4  
208 o 5 però ben contentes i amb això ja fèiem.
- 209 E: Es clar, suposo que ajuda el fet de veure que hi ha gent amb la mateixa situació que tu, no?
- 210 MU: Sí, i pel que et poden aportar i tu pots aportar. Ara fins i tot quedàvem en un espai neutre  
211 per xerrar i van sortir idees súper interessants. Interessades amb compartir necessitats, i no  
212 mares, dones, en com portar un negoci.
- 213 El que m'ha ajudat també al fet de ser mare és aprofitar més les hores. Veig que els homes els  
214 hi falta organitzar-se millor, perquè no tenen la necessitat de fer-ho, perquè tenen moltes  
215 hores. El dir "*ja ho faré*", des que he tingut la nena, he estat molt més productiva, perquè tens  
216 poques hores i has d'aprofitar les que tens. Penso que una dona és més productiva. Has  
217 d'aprendre a treballar d'una altre manera.
- 218 E: Per anar acabant, m'agradaria que em definissis una miqueta en què consisteix la teva feina?
- 219 MU: El nostre lloc de treball l'autocreem nosaltres. Per tant, això que vol dir? Amb el Ricard  
220 ens vam inventar la idea que podríem fer, una revista i una pàgina web i a partir d'aquí jo havia  
221 fet filologia, ell havia fet disseny gràfic. Ell portava la part gràfica i jo la part de text. Per tant,  
222 com que la web s'havia d'escriure i dissenyar, per tant portàvem un 50%. Però al final, acaba  
223 havent molta més feina de disseny que no pas la part de redacció, és com menys important en  
224 el sentit que no és el que ens aporta el benefici. I m'ha servit moltíssim aquesta feina perquè  
225 ara estic portant tot el tema de facturació, la que portem nosaltres 100%. Perquè un dels  
226 reptes que tenim els autònoms, és que aquests temes t'ho ha de portar un gestor i vam dir,  
227 no. Si som autònoms volem saber fer els números nosaltres. El màxim que podem, ens ho fem.  
228 Després també fem tot el tema dissenys que he après moltíssim del Ricard. Estic també fent  
229 disseny que fa 10 anys no n'hauria fet ni un. Vull dir que, súper "*xulo*". Ens fem totes les feines  
230 nosaltres. Si que tenim tasques que unes les fa més el Ricard i les altres jo, com per exemple  
231 el tema factures vam dir, que només ho porti un per evitar problemes.
- 232 E: En concepte de buscar nous clients o nous encàrrecs qui se n'ocupa més?
- 233 MU: Tots dos. Tenim uns clients i ens els repartim segons qui els hagi contactat.
- 234 E: Realment així sou com els vostres directors, tècnics, administratius, feu el "*cupò*".
- 235 MU: Som tot, sí. Ara ens ha vingut a ajudar un noi de pràctiques que ens dona un cop de mà  
236 molt gran. Per actualitzar més bé la web, per posar més informació que et demanen.  
237 Bàsicament, quan ens vam constituir ens vam trobar i vam dir tirem-ho endavant. Vam fer com  
238 els nostres 10 manaments de la nostra empresa. I va ser, mai contractarem a ningú, si ha de  
239 treballar amb nosaltres que sigui autònom. Perquè la dificultat també de llavors d'haver de  
240 pagar, a nosaltres ens costa molt arribar a final de mes.
- 241 E: M'interessaria saber ara les condicions laborals, en general.
- 242 MU: Com a horaris, vam començar fent moltíssimes hores. Ara si ho intentem controlar més i  
243 fer una jornada de 8 hores, ara fa un temps.
- 244 E: Quan vau començar l'empresa?
- 245 MU: Vam començar el 2016, farà uns 5 anys ara més o menys, sí. Quan vam començar vam fer  
246 hores exageradament. No vam invertir a nivell econòmic perquè no vam comprar maquinaria,

247 però si els primers dos anys vam treballar fent moltes hores i no cobràvem res de res. Lo que  
248 invertíem ho reinvertíem amb l'empresa. Ara estarem cobrant uns 1000, som mileuristes  
249 treballant moltes hores. Lo que intentem ara és seguir essent mileuristes, però sense treballar  
250 tantes hores. Intentem això, també intentar ser més efectius amb el temps, intentar reduir  
251 costos, temps i guanyar més. Però bé, és molt difícil.

252 E: I en tema qualitat de la feina, per exemple, la seguretat que us genera, rebeu algun tipus de  
253 formacions, la relació amb altres companyes?

254 MU: Penso que en aquesta feina he après el que no hauria après en una carrera ni en moltes  
255 empreses. Hem après de facturació... hem fet una carrera d'economia, de disseny gràfic, de  
256 filologia, redactat... tot el que s'ha après és molt important, no hem fet formació com a tal,  
257 sinó que la feina en si ha estat el propi curs. No hauríem après el mateix anant a fer un curs,  
258 s'ha posat a la pràctica 100% el que s'ha fet. És impressionant tot el que hem après, no té preu.

259 No cobrem tant amb diners, però tot l'aprenentatge que ens emportem és molt gran. Si ara  
260 hagués de muntar una empresa des de zero, doncs sabries més o menys per on has d'anar, o  
261 en quin sectors vols treballar i potser no. Treballar al LAB també ha estat molt interessant  
262 perquè compartir un espai de coworking és molt, molt interessant, més per empreses, no se  
263 si tant per les que comencen o per empreses petites, però és molt enriquidor.

264 E: El fet que estigueu col·laborant amb altres empreses dins un espai comú suposo que també  
265 deu fer equip?

266 MU: El meu company directe és el Ricard, però els altres també són companys de feina.

267 Si hagués de fer un resum de la trobada és que si una persona autònoma, aprofita el temps  
268 com pot amb la filla fa el que pot, saps? I bé, per això fem trobades amb mares, em sap greu  
269 haver vingut amb la nena, però realment és que és la realitat, la realitat que és complicat. Si  
270 no la tens tu és que vol dir que està a l'escola o amb el pare, en el nostre cas, a part que també  
271 treballa o "*pringuen*" els avis o l'escola o que està amb tu. Gestionar com es pot, és una síntesi  
272 de tot plegat.

273 E: Per últim, t'imaginaves així la vida d'autònom, canviaries alguna cosa?

274 MU: Canviaria que realment és dur i ostres... no saps fins quan durarà. Si entres en una  
275 empresa també pot ser que l'empresa tanqui, tu fas les teves 8 hores i marxes. En aquest cas,  
276 clar, tu hi has invertit molts esforços i que no et funcioni és molt sentit, et fa molt mal. La  
277 incertesa de no saber com t'anirà que depèn de tu però no sols de tu, de la nostra feina.

278 Clar, fas el negoci com vols. Te'l crees a mida, no és allò que tinguís algú que et digui l'has de  
279 portar cap aquí o cap allà, te'l fas a mida. El que canviaria és tanta incertesa i tanta volatilitat.

280 No saber si funcionarà si no funcionarà, clar. No tens cap mena de recolzament, si no funciona  
281 et quedes al carrer i tot lo invertit es queda en res i menys, en un deute.

282 E: T'hi segueixes veient treballant d'aquí 5 o 10 anys en la mateixa feina?

283 MU: Fent lo mateix no, però en la mateixa empresa fent coses, sí. Treballant amb el Ricard  
284 m'hi veig i fent altres projectes. Potser orientar-te segons com va la situació. Avui en dia no hi  
285 ha res estable. D'aquí 10 anys no em veig fent lo mateix ni molt menys, no ho he fet mai en  
286 me vida. No em veuria molts anys fent el mateix, quin avorriment. Però aprendre del que estàs  
287 fent, sí, això sí. I és el que et permet ser autònom.

288 I treballar en equip. També penso que el problema que tenen els autònoms és que treballen  
289 sols. Muntar l'empresa amb equip penso que guanyes moltíssim. Els autònoms que treballem  
290 al LAB, penso que lo que tu aprèn d'ell i el que espero que ha après de mi, penso que beneficia

291 molt a tothom. Si tens els dies de “*baixona*” tens amb qui parlar. ‘*Emprenedones*’ era una mica  
292 això, hi ha moltes dones soles potser i que no tenen amb qui parlar, en canvi en el meu cas si  
293 que he tingut més suport perquè si tinc dubtes, no? De dir, com ho faries això amb aquest  
294 client, què li diries ara i com ho faries això? I pots discutir-ho.  
295 E: Al final, el que veig és que el LAB ha acabat generant com una idea de cooperativa.  
296 MU: A més a més, et donen molt de suport des de l’Ajuntament, que és qui ho gestiona, et  
297 donen molt de suport i et coneixen. S’interessen pel que fas i amb tot el que poden compten  
298 amb tu i a més fan projectes per empreses, doncs compten amb tu perquè hi puguis participar  
299 i beneficiar-te d’aquests projectes. Això si que ho tenen molt bé el LAB. Abans el que deies, els  
300 projectes de l’Ajuntament no els coneixíem, però un cop els hem conegut ens han ajudat  
301 moltíssim, però molt, eh. Això si, en diverses coses que han anat fent.



## ENTREVISTA B

Fitxa d'entrevista B	
Entrevistada (acrònim)	MF
Perfil emprenedora	Espanyola, nivell alt d'estudis (llicenciatura), sector sexualitzat, amb responsabilitats familiars.
Sector del negoci	Serveis d'incursió / Restauració i agricultura
Data i hora de l'entrevista	Divendres 14 d'agost de 2020, a les 10:00h
Lloc de l'entrevista	[Nom del local], Plaça del mercat, Manlleu.
Durada de l'entrevista	33 minuts i 46 segons

### Transcripció entrevista B

- 1 E: Per començar doncs, si pogués ser o si més no orientativament, m'agradaria saber l'edat, la
- 2 nacionalitat i la formació que tindries.
- 3 MF: Soc llicenciada en econòmiques, nascuda al 63 (57 anys) i espanyola.
- 4 E: Per exemple, tant actualment com amb les anteriors feines que hakis fet, has tingut algun
- 5 tipus de formació en l'àmbit de gestió d'empreses, empenedoria?
- 6 MF: Jo soc llicenciada en econòmiques, per tant, hi ha una part ja adquirida de formació
- 7 acadèmica i que ja et ve donada, però a més a més vaig treballar molts anys en tema
- 8 d'empenedoria tant en el sector públic, en l'Ajuntament de Sitges entre altres i després a la
- 9 federació de cooperatives de treball, i a una cooperativa que es dedicava també a assessorar
- 10 cooperatives professionalment, m'hi he dedicat, a l'assessorament d'empreses.
- 11 E: Què és el que et portaria a fer el teu negoci? Si ja estaves diguéssim col·locada en un sector
- 12 en concret. Dir doncs mira, vaig a fer a més a més, una cosa pròpia.
- 13 MF: A veure, la meua trajectòria professional, normalment he canviat sempre de feines. Per
- 14 tant, mai he estat a un lloc molts anys. He estat a 3, 4, 5 i 6 anys com a molt canviant i en la
- 15 última feina vaig estar de directora general de cooperativa del govern de la Generalitat.
- 16 Aquesta era una feina que s'acabava perquè era un mandat polític i després m'havia plantejat
- 17 què feia professionalment i com que havia estat molts anys dedicada al món de les
- 18 cooperatives, vaig dir, doncs ara és el moment de començar una cooperativa, tu.
- 19 E: És curiós el fet que si més no, hakis decidit crear un local dedicat a la restauració.
- 20 MF: Però no és només això, el [nom del local] no és un restaurant. També té altres àrees de
- 21 negoci. El restaurant és lo que es veu, però no és un restaurant, és una empresa d'inserció que
- 22 dona feina a col·lectius més vulnerables i les activitats econòmiques que tenim son
- 23 l'instrument per generar feina a aquesta gent. Entre elles hi ha el restaurant, però portem
- 24 cuines de col·lectivitats, fem càterings, programes d'inserció en general, tenim una explotació
- 25 agrària on hi tenim plantes aromàtiques i infusions. Per tant, [nom del local] no és un
- 26 restaurant, sinó que el restaurant és una de les eines que tenim també per donar feina a gent
- 27 que té més problemes per accedir a la feina.
- 28 E: Així doncs sou una cooperativa, dins el sector de l'alimentació, que no sols ofereix el servei
- 29 de restauració, sinó que hi ha molta més feina al darrera. Està molt bé, per veritat... com va
- 30 sorgir la idea?

- 31 MF: La idea surt d'una reflexió que fa el propi Ajuntament de Manlleu de que vist l'atur,  
32 l'Administració pública té molts programes de formació, per aturats de llarga durada  
33 específicament, però que un cop s'ha fet aquesta formació, després no hi ha els mecanismes  
34 perquè la gent pugui... fer processos d'inserció laboral. Llavors, una mica a partir d'aquesta  
35 reflexió amb l'Ajuntament de Manlleu vam començar aquesta iniciativa perquè sigui una  
36 transició. A nosaltres ens agrada parlar de transició, no? De que la gent pugui tenir una  
37 formació, però pugui tenir una experiència laboral transitòria i després se'n pugui anar al  
38 mercat laboral més convencional. [nom del local] és una empresa de pas. La gent no s'hi queda,  
39 però si que els hi permet recuperar les ganes de treballar pels hàbits de treball, no? Nosaltres  
40 ho expliquem com d'una manera, en el sentit que la gent que ha caigut a la cuneta, nosaltres  
41 els hi diem, *"vine, puja, caminem una estona junts i després nosaltres et deixarem i no tornis a*  
42 *caure a la cuneta. Si tornes a caure, tindrem un problema, no?"* Per tant, una mica el procés és  
43 aquest.
- 44 E: Feu a més algun curs de formació o és ben bé a partir de la pràctica d'estar treballant?
- 45 MF: Fem formació, però no és la nostra especialitat. La nostra és aprendre a treballar, per tant,  
46 lo que fem nosaltres és contractar a la gent, per un període màxim de 3 anys, i que  
47 l'aprenentatge sigui tot fent feina. Nosaltres som 4 socis i al resta de gent són col·lectius que  
48 anem a serveis socials de Manlleu, Torelló o Vic i anem i va! Necessitem un cuiner. Anem a  
49 buscar quina de la gent que teniu a la borsa de serveis socials pot fer de cuiner i ho necessita  
50 perquè en l'àmbit familiar doncs tenen problemes. Doncs fem una selecció, contractem a  
51 aquesta persona, fa un procés amb nosaltres, i al cap de 3 anys màxim li diem, s'ha acabat. Te  
52 n'has d'anar al mercat i has de buscar feina.
- 53 E: La idea va sortir entenc de la teva persona?
- 54 MF: En aquella època ho vam fer amb l'Ajuntament, llavors vaig dir, bé, m'hi poso. Llavors vam  
55 buscar equip. No som els mateixos que vam començar, però actualment som 4 socis.
- 56 E: En el negoci, quina és la teva posició?
- 57 MF: Jo faig de gerent. Una mica de dona per tot. Vull dir que també serveixo taules, també faig  
58 càterings, en principi una mica de tot.
- 59 E: Entorn la plantilla, quantes persones podem comptar que sou?
- 60 MF: 22 persones i descomptant els de pràctiques 18, al llarg del 2019. Com a plantilla estable,  
61 uns 10. Hi ha gent que entra, que surt, que s'està 3 mesos, a mig any canvien.
- 62 E: Focalitzant-nos en el mercat laboral, m'agradaria conèixer el tema de les condicions. La  
63 situació professional, les tasques que es van organitzant; si es van rotant, si passats els 3 anys  
64 es podria renovar i adquirir major antiguitat...
- 65 MF: Els socis de treball són socis de treball. Per tant, tenim unes responsabilitats, l'un és el  
66 cuiner, l'Anna és la responsable de les cuines, el Toni, el responsable de la part agrària. Jo soc  
67 una mica la coordinadora de tot. Les persones d'inserció, d'entrada entren i surten, no es  
68 queden per definició ni filosofia. Les empreses d'inserció estan personades perquè siguin  
69 empreses de trànsit, per tant, seria estrany, *"vale"*, que alguna persona que s'incorporés a  
70 treballar com a perfil d'inserció es quedés. Els socis si perquè al final és la nostra empresa i  
71 volem que aquesta empresa funcioni i creixi. A diferència d'altres empreses que les plantilles  
72 creixen, aquí no. Ja volem que sigui així. Que potser en uns anys canviem, eh. Però d'entrada,  
73 al definició és aquesta i el programa que té la generalitat de suport a les empreses d'inserció  
74 ja és així i per tant ja es promouen aquest tipus d'empreses, de pas. Costa comparar-te amb  
75 una empresa convencional perquè la filosofia és completament diferent.
- 76 E: I, entorn la rebuda que tenen la gent que acabeu contractant, creus que se senten integrats,  
77 que adquireixen una competències?

- 78 MF: Depèn de cadascú això també. Ni ha doncs que te n'adones que aquell no treballarà mai  
79 o aquell no aconseguirà perquè no té la capacitat de desenvolupar unes quantes habilitats i en  
80 canvi hi ha gent que dius, mira, s'ha col·locat. I bé, li ha servit molt l'aprenentatge perquè ha  
81 entès com funciona el món laboral i ara té capacitat per trobar altres feines. A vegades no és  
82 tant un tema d'habilitats tècniques, sinó més transversals, més d'actitud.
- 83 E: Ja en un cas més personal, tu com a gerent, com ets veus? T'agradaria seguir com fins ara?  
84 Més en perspectiva de gènere, tu com a dona has tingut algunes limitacions per poder  
85 emprendre?
- 86 MF: Jo soc una mica rara amb aquest tema de la perspectiva de gènere. Jo considero que mai  
87 he tingut cap mena de dificultat enlloc per ser dona. Ja se que soc rara, però en principi no...  
88 penso que moltes vegades ens hem posat una sobrecàrrega les dones excessiva, i n'hem fet  
89 un problema quan de vegades no necessàriament és un problema. És més un problema de  
90 relacions personals. I amb això no estic negats determinades coses que hi son. Però si que amb  
91 la meua experiència tant laboral com personal, com familiar no he tingut determinats  
92 problemes. I si he tingut determinats problemes soc bastant agressiva, per tant, s'acaba el  
93 tema de soca-rel (riu). Tant amb una dona com amb un home. Quan hi ha actituds intolerants  
94 poden venir de les dues bandes. Per tant, em costa molt a vegades aquest tipus d'anàlisi que  
95 es fa, dins de la perspectiva de gènere, perquè penso que és més un problema personal, una  
96 actitud personal. Jo també m'he trobat amb situacions delicades i no pel fet de perquè l'altre  
97 sigui home. M'he trobat amb situacions delicades perquè l'altre és un "*gilipolles*", en general.  
98 Però no perquè sigui home, no? He tingut "*jefes gilipolles*", tant homes com dones.
- 99 Llavors com veig [nom del local] d'aquí una anys? Doncs essent una empresa que creix, que  
100 desenvolupa noves idees, nous programes... una empresa mixta. Jo soc d'aquelles que sempre  
101 he defensat que les coses on incorporen la diversitat acaben essent projectes més  
102 interessants, més productius, no? Per tant que hi hagi diferència d'edat, diferència de sexe,  
103 diferència de procedència, d'ambients culturals diferents. La barreja per mi és interessant. Una  
104 barreja en tots els sentits. Només una empresa de dones, per mi, seria horrorós, com una  
105 només d'homes. Com ho seria només de joves com una de gent de 60 anys perquè seria una  
106 empresa que s'està morint.
- 107 E: I et segueixes veient en ell, dins el [nom del local]?
- 108 MF: No ho se... puc estar-m'hi mig any o puc estar-m'hi 10 anys. Lo que et deia abans, quan  
109 crec que haig de marxar, marxo dels llocs. No funciono amb projeccions a llarg termini, sinó  
110 que funciono més amb sensacions de si el cos em diu que encara allò funciona. En el moment  
111 en que jo em començo a trobar malament en una situació dic, "Nois me n'haig d'anar d'aquí  
112 perquè no estic aportant res". Normalment me'n vaig dels llocs quan noto una sensació de que  
113 aquí ja no estic aportant res.
- 114 E: Per recuperar una miqueta el que ja parlàvem abans, amb tema formació, més enllà de la  
115 formació que s'hagi pogut tenir a nivell empresarial, amb tema de gestió del temps, en cas que  
116 haguessis tingut alguna dificultat dintre la llar, per les raons que sigui; ja m'ha dit que no hi  
117 han hagut fills al càrrec, en cas que hi hagi hagut els pares que s'hagin posat malalts o alguna  
118 situació familiar que hagi dificultat compaginar-ho amb el negoci?
- 119 MF: Normalment em centro molt amb la feina. Acaba essent el meu centre. Per tant, supedito  
120 lo altre a la feina moltes vegades. Per tant, primer és la feina i després lo altre. Això no treu  
121 que quan surten altres necessitats te n'adones que no tens, que et falten habilitats per  
122 organitzar-te el temps. Per tant, per acotar. Bàsicament treballant gairebé cada dia fins les 12  
123 de la nit, no? Llavors te n'adones que quan comences a donar importància a altre coses, o per

- 124 situacions familiars o lo que sigui, dius d'acord, has de començar a posar límits i a reorganitzar-  
125 te el temps perquè sigui possible reequilibrar les teves dedicacions. Continuo pensant que és  
126 un problema personal, moltes vegades. En el nostre entorn, hi ha feines que son de 8 a 3 i són  
127 de 8 a 3, i per tant aquí... (*"petarreta"* amb la boca).
- 128 E: I en el vostre cas?
- 129 MF: En el nostre cas depèn. Jo treballo les hores com vull, però a vegades tinc reunions a les 9  
130 del matí o a vegades a les 9 del vespre. Per lo tant, tens uns horaris més complets. Cada un ha  
131 d'aprendre a assumir que ella és la seva responsabilitat i quins horaris implica la seva  
132 responsabilitat.
- 133 E: Si haguéssim de posar, més o menys, quantes hores diàries podries estar treballant?
- 134 MF: Va molt a èpoques, però de moment sempre treballo més de 8 hores. Però això a qualsevol  
135 empresari li passa. Qualsevol autònom o petita empresa amb 8 hores no arribes, per tant, és  
136 normal que treballem més de 8 hores. Intentem no treballar-ne tantes, hi ha mesos i èpoques  
137 que ho aconseguixes, i d'altres quasi 12 perquè sinó no atrapes. Ja intentem anar equilibrant  
138 entre nosaltres (els socis). Una altra cosa són les persones en inserció i les persones contractes  
139 amb els que som molt respectuosos. Si són 8 hores són 8 hores i ningú treballa més, més amb  
140 un sector com aquest on al gent, en el sector de la restauració, normalment cobren 8 i en  
141 treballen 10. Nosaltres no. Respecte nosaltres que som socis, toca el que toca. Perquè al final  
142 si em poso treballant 8 hores tanquem l'empresa.
- 143 E: Llavors, com ho fas llavors per gestionar afers domèstics?
- 144 MF: Depenent del que hagi de fer doncs ja treballaré a les 10 del vespre. Hi ha coses que les  
145 puc fer fora d'horari laboral. Si he de fer un projecte no cal que el faci a les 9 del matí, el puc  
146 fer a les 10 del vespre. Al final nosaltres ja ens organitzem. Dic, "ostres, he d'anar al metge",  
147 doncs va, ja vinc jo al restaurant, no passa res. Ja anem buscant a veure quina és la manera  
148 que tothom pugui fer allò que... resulta que he d'anar a un enterro... ja som prou grandets i  
149 prou... per ajudar-nos també. En aquest sentit, tots sabem que l'altre pot tenir una urgència,  
150 una situació... ens reorganitzem i ja està.
- 151 E: Al final, la responsabilitat acaba essent teva, en la unitat familiar en sí, sols comptem amb  
152 la teva presència?
- 153 MF: A casa meva soc sola, sí. Jo tinc una mare de 90 anys que també me n'haig de cuidar i  
154 requereix de tant en tant alguna ajuda. Doncs quan cal es fa i punt. I ens anem ajudant (entre  
155 els socis) perquè es puguin anar fent les dues coses. Que es pugui treballar i es puguin atendre  
156 les necessitats.
- 157 E: Has agafat alguna persona externa perquè se'n cuidés?
- 158 MF: De fet això ja és així. Tinc a una persona que ja se'n cuida de manera habitual. No en fem  
159 un drama, això és així.
- 160 E: Tampoc no m'agrada treballar en casos hipotètics, però en cas haguéssis d'haver hagut de  
161 gestionar la maternitat, com ho haguéssim pogut fer? Compartires amb algun suport extern?
- 162 MF: Segurament, sí. Sempre dic que tot depèn de l'entorn cultural i en les prioritats que  
163 estableixis en cada moment. Potser se m'hagués girat el cervell i ho hagués deixat penjat tot  
164 per ser mare. Però no en tinc ni idea...
- 165 E: L'últim punt a tractar, m'havies comentat com havia sorgit la idea de negoci, ara bé, en tema  
166 formacions, sobretot en tema d'emprenedoria, consideres que realment es té en compte les  
167 necessitats de la persona o s'acaba homogeneïtzant tots els col·lectius que decideixen  
168 emprendre dins el mateix sac, generant polítiques amb tendències generalistes?
- 169 MF: Les polítiques són generalistes perquè no poden ser de cap altre manera. Les formacions  
170 són generalistes, ja està bé. No seria una crítica ni molt menys, però sí que és cert que en tot

- 173 l'àmbit en l'assessorament d'empreses. Al final, els emprenedors ja reben un assessorament  
174 molt personalitzat i molt específic a la seva realitat i a la seva empresa. Vull dir que tots els  
175 ajuntament han creat unes àrees de promoció econòmica que ja són prou curoses amb  
176 l'atenció individualitzada. Jo crec que no és tant, si s'atén prou bé la individualitat, que crec  
177 que s'atén bé, però si que el que hi ha és una mancança de l'assessor amb molts aspectes. És  
178 complexa ser assessor d'un emprenedor i una empresa.
- 179 Llavors, des de l'administració pública, la alta rotació dels tècnics de l'àrea de promoció  
180 econòmica acaba passant que no tens un cos d'assessors bo. Penso que el problema ve més  
181 per aquí que no pas que el mecanisme establert és bo, el tècnic que hi ha a darrera a vegades  
182 no, però per un problema de rotació laboral.
- 183 Es necessitarien experts bon dins l'Administració pública i no n'hi ha. Perquè dures 3 anys i els  
184 foten al carrer. No ajuda a consolidar equip, ni el coneixement. L'altre és que el sector públic  
185 no sempre és bo assessorant el sector privat. Per exemple, el sector públic treballa, com a  
186 molt, de 8 a 3. Potser l'emprenedor necessita una assessorament a les 7 de la tarda. Per tant,  
187 el sector públic té un problema a la hora d'acostar-se. Nosaltres per exemple, amb altres  
188 circumstàncies, quan volem contractar una persona contactem a l'OPE als serveis socials i a  
189 vegades ens arriben currículums de persones que han treballat a l'Ajuntament en un pla  
190 d'ocupació durant 6 mesos, és el mateix perfil que contractem nosaltres. La gent que ha estat  
191 treballant a l'Ajuntament en un pla d'ocupació, treballa de 8 a 3. Però a les 8 no es posen a  
192 treballar, s'hi posen a les 9; haurien de plegar a les 3 i a les 2 ja han acabat. Cobren més que  
193 aquí. Per tant, tu quan vas a buscar a aquella persona i li dius vine a treballar al [nom del local]  
194 i et diu "*hombre, cobraré menys i cobraré més*". Allò era una fal·làcia, això no i el mercat és  
195 això. Té un problema de desconexió, no estan formant la gent per treballar en el món real.  
196 No hi ha cap feina de 8 a 3 en cap taller mecànic, botiga, supermercat o fàbrica. Nosaltres  
197 pretenem fer una experiència laboral contractant gent de 8 a 3 a un ritme de treball baix, a un  
198 sou per sobre el de mercat... quin procés d'inserció li estem fent a aquesta gent? Per tant, el  
199 sector públic té aquests problemes, és contradictori en aquest sentit. I amb temes de promoció  
200 econòmica s'han fet meravelles des dels ajuntaments, vull dir que s'ha fet molt bona feina amb  
201 general, hi ha tècnics bons. Aquí Manlleu, han consolidat estructura, però sector públic i privat  
202 tenen realitats diferents.
- 203 E: Què hi buscaries doncs en un bon tècnic?
- 204 MF: Bàsicament del que ens queixem del funcionari pel fet de ser-ho. Que tingui ment oberta,  
205 que sigui àgil que no em contesti que ara no té temps, jo tampoc! Però fes-ho igualment...  
206 (riu). Al final és això, una predisposició a treballar, interès, amb una certa empatia.
- 207 E: Més amb tema d'actitud que amb coneixements.
- 208 MF: Bé, coneixement també. Perquè s'hi m'han d'assessorar amb temes fiscals, o en saben o  
209 no en saben. Sinó es poden fer bestieses. El coneixement hi ha de ser, per suposat. O si més  
210 no, la humilitat de dir, això no ho se, ho vaig a buscar a fora.
- 211 E: En principi jo ja per aquí o tindria, així que moltes gràcies.
- 212 MF: Doncs apa, som-hi.

## ENTREVISTA C

Fitxa d'entrevista C	
Entrevistada (acrònim)	ES
Perfil emprenedora	Espanyola, nivell mig d'estudis (grau mig), sector sexualitzat, amb responsabilitats familiars.
Sector del negoci	Transport de persones
Data i hora de l'entrevista	Dilluns 17 d'agost de 2020, a les 09:00h
Lloc de l'entrevista	Terrassa del Méskpa, Carretera de Roda, Manlleu.
Durada de l'entrevista	34 minuts i 02 segons

### Transcripció entrevista C

- 1 E: Primer de tot, i si es pot saber, m'agradaria conèixer l'edat, nacionalitat i la formació que  
2 tens.
- 3 ES: Tinc 54 anys, soc catalana, espanyola i llavors tinc administratiu, el primer grau i el segon  
4 grau. Perquè fèiem EGB i llavors ja anàvem a administratiu i segon grau.
- 5 E: En algun moment has cursat algun curs amb tema d'emprenedoria, assessorament  
6 d'empresa?
- 7 ES: No, no. L'únic cop a la meua feina em vaig haver de treure'm un carnet especial. El BTP, el  
8 de primera és de camions i llavors, considerava que camions jo no. I llavors n'hi ha un, ara ja  
9 no, ara ja no existeix, era per portar ambulàncies, cotxes de bombers o taxi. I és un carnet  
10 especial a part del normal.
- 11 E: No només estàs especialitzada en el transport de persones amb un turisme, sinó que són  
12 altres també...
- 13 ES: Això mateix. Puc portar amb el meu carnet una ambulància i un cotxe de bombers.
- 14 E: Molt bé. Consideres que ara actualment vius còmodament amb els ingressos que tens de la  
15 feina?
- 16 ES: Sí. Sí, sí. Visc bé, però posant-hi moltes hores. Posant-hi MOLTES hores, eh. Que si ho  
17 compto, és que no. Però és que és diferent que treballar amb un lloc amb 8 hores o amb la  
18 meua feina. Jo i administro moltes hores, però hi ha dies que em dona la llibertat de poder-me  
19 anar amb bicicleta, poder-me estar a fer un cafè, amb el telèfon sempre a la que em truquen  
20 haver de marxar. Això és dissabte i diumenge. El que passa és que clar, si és dissabte o  
21 diumenge no tinc feina ja encarregada, me'n puc anar i llavors si em truquen i tinc feina ho  
22 derivo a un company. Perquè es clar, sinó estaries sempre.
- 23 E: En el teu cas, per exemple, actualment de què treballes?
- 24 ES: Jo? De taxista, de taxista. Però dintre lo que és de taxista, puc acompanyar persones a  
25 comprar, sobretot senyores. Si per exemple, aquella senyora va amb un metge i no té cap  
26 familiar que l'acompanyi, jo ho faig. A fer encàrrecs, a comprar sense la persona també ho faig,  
27 engegant el taxímetre a lo que val, amb les hores que hi administro igual, és lo mateix, però  
28 no porto a ningú, també ho faig. Perquè hi ha molta gent que per confiança, per estar tranquil  
29 doncs em fan fer això, es va ampliant la feina.
- 30 E: Fent de taxista, has tingut algun tipus d'ajuda, financera o no, fins i tot de formació o  
31 assessorament de l'Ajuntament de Manlleu?

- 32 ES: No, no.
- 33 E: Perquè en principi no t'ha interessat, o...?
- 34 ES: No. Bé, tampoc ho hem demanat i no... ara sí, amb tot el tema del Covid i l'ajuda aquesta
- 35 de no tenir feina i no poder treballar. Més que tot no tenir feina. Perquè amb el Covid hem
- 36 treballat sempre nosaltres. És clar, quan estava tothom confinat no hi havia feina, llavors hem
- 37 tingut les ajudes que han tingut els autònoms. Que et pagaven els autònoms de cada un i una
- 38 mica més.
- 39 E: I per exemple, algun tipus de formació o assessorar-vos per exemple, doncs mira, porteu els
- 40 diners d'aquesta manera, la comptabilitat d'aquesta i us proposem fer-ho de tal altre...
- 41 ES: No, no ho hem demanat mai i tampoc ens han ofert mai res. Nosaltres sempre ho hem fet
- 42 amb un gestor per part nostra per no tenir problemes. Perquè hem tingut varies inspeccions.
- 43 I així com que és una cosa que el gestor ho porta molt bé, doncs nosaltres ens n'hem oblidat
- 44 una mica.
- 45 E: Però en principi teniu constància que hi ha uns serveis que estan pensats per...
- 46 ES: Doncs no, no, no. N'hi ho sabíem.
- 47 E: Sol passar. Una de les crítiques que han fet bastant amb el tema de l'Ajuntament, malgrat
- 48 fer bones polítiques (...), realment la gent no ho coneix. És una mica opac. L'impàs de dir, tinc
- 49 un negoci, l'Ajuntament té uns serveis, però no acaba de connectar.
- 50 ES: És que hi ha moltes coses que no arriba la informació. És amb moltes coses, eh? Sembla
- 51 que queda... és clar, si ho vas a demanar segur que t'ho dirien. És això també. Som d'aquesta
- 52 manera una mica. Demanem poc, eh. I no ho sabia, eh, que et poguessin ajudar amb aquest
- 53 tema. Que és interessant, important.
- 54 E: Clar, sobretot a l'inici, en la creació d'una empresa. (...) En el teu cas, què et va portar a fer-
- 55 te autònoma i decidir portar el negoci de taxi.
- 56 ES: Bé, jo treballava a l'Esquirol, feia 4 viatges, era un horari partit. Jo feia àlbums de fotos.
- 57 Feia un horari partit i a l'Esquirol, 4 vegades... és bastant passada aquesta carretera. Per tot,
- 58 gasto de gasoil, de frens, de tot. Llavors el meu home ja feia anys que ho era. Jo fa 14 anys, i
- 59 ell en feia 20, em sembla. I en aquell moment, ens ho vam plantejar, perquè llavors va néixer
- 60 la meva filla i llavors s'havia de cuidar la nena. I no sortia massa a compte que jo em passés tot
- 61 el dia anar pujant i baixant de la carretera i la meva nena me l'haguessin de cuidar els meus
- 62 pares, com van fer amb el nen gran. I jo, com aquell qui diu, no perdent cèntims, però
- 63 guanyant-ne molt pocs. Llavors el meu home, en aquells moments, tenia molta feina, i ho vam
- 64 estar estudiant i vam veure que buscant una llicència nova... perquè és clar, d'un poble i
- 65 comprant un altre cotxe i jo podent-lo ajudar amb ell, ens ho podíem combinar. Podia guanyar-
- 66 me la vida i en aquells moments, guanyar-te la vida no és ben bé, no se com dir-ho... era un
- 67 complement del meu home, i per l'altre poder estar per la meva filla, a la feina de casa. I així
- 68 ho vaig anar fent. I llavors fins que va ser gran i ja va estar. Però és clar, al principi va ser per
- 69 això.
- 70 Perquè ell tenia molta feina, i valia més allò que fas la feina i queda tot a casa, doncs va ser
- 71 això. Dues llicències, i ho fem d'aquesta manera, amb dos pobles diferents.
- 72 E: Així que realment la motivació va ser perquè vas tenir la filla i vas decidir, per intentar
- 73 conciliar la vida laboral i cuidar la família, fer aquesta feina que potser et permetia fer una
- 74 jornada més reduïda de lo que feies.
- 75 ES: Sí, sí. És que era això. Era complementar amb el meu home. No és per haver-hi d'estar tot
- 76 el dia. Al principi era això, mica en mica et vas, clar la nena mica en mica es va fer gran i tu t'hi
- 77 vas ficant i cada vegada i administres més hores, però llavors ja és com una feina normal. Ja hi
- 78 entra tot.

- 79 E: M'havies comentat que havies estudiat administrativa, va venir alguna feina relacionada  
80 amb aquest aspecte?
- 81 ES: Mira, encara gairebé vaig acabar que ja em va sortir aquí Manlleu una feina d'àlbums de  
82 fotos. I aquí era molt bona feina. I des del col·legi mateix buscaven treballadores allà, una  
83 monja del Carme. Va trucar un dia i saps allò que ets joveneta i penses, bé, a veure... i a mi, les  
84 feines manuals m'agraden molt. Fins molts anys, des que tenia 17 anys fins que el meu fill va  
85 néixer, potser hi vaig estar 30 anys, potser 30 anys no, però molts.
- 86 E: Realment, més enllà del nivell econòmic, t'agradava la feina?
- 87 ES: D'àlbums de fotos?
- 88 E: Sí.
- 89 ES: Sí. M'agradava molt... Era molt artesana. Era fer els àlbums però artesanalment. Ara ja no,  
90 llavors, mica en mica ja hi ha aquest sistema digital i això ja s'ha anat fent obsolet.
- 91 E: Entorn al tema, si no hi hagués hagut lo que et va portar a portar el taxi, tu haguessis seguit  
92 en aquella empresa?
- 93 ES: Bé, llavors clar, van passar-ho d'aquí a l'Esquirol i llavors hi van haver molts problemes. Lo  
94 que eren problemes d'empresa, que van plegar gent que era l'amo s'ho va vendre amb els  
95 treballadors i hi va haver una sèrie de coses, i això no em va interessar. Jo vaig plegar en aquell  
96 moment, però al meva germana s'hi va quedar i em van tornar a llogar com a treballadora. I jo  
97 hi vaig anar, perquè jo el tema de ficar-me en una cooperativa no ho vaig veure clar, i me'n  
98 vaig anar. No és per res, però no em vaig equivocar. Perquè no va tirar endavant i llavors van  
99 tancar a l'Esquirol.
- 100 E: I amb aquesta feina, hi havia possibilitats de que poguessis fer alguna feina diferent a la que  
101 feies, o estaves estancada?
- 102 ES: Estava estancada, sí, sí. Amb això estava estancada. Això va ser la casualitat, no se, m'hi va  
103 portar la vida. Tampoc m'ho vaig plantejar, eh? Em vaig trobar com en el mig. Llavors, clar, no  
104 ho havia fet mai. Me'n van haver d'ensenyar, ficar-me a la ciutat i bé, també ho vaig fer.
- 105 E: I en relació a la feina de taxista? M'agradaria conèixer una mica les condicions i la qualitat  
106 de la feina. Però primerament voldria saber quines són les feies o tasques que t'ocupen a tu  
107 l'horari de taxista.
- 108 ES: Doncs és això, fer viatges per aquí Manlleu, portar persones al metge, a l'aeroport... hi ha  
109 de tot, fas de tot. Vas a comprar, però sobretot el metge i aeroports. O gent que té dues  
110 residències d'aquí cap allà i llavors, netejar el cotxe, es clar. El mecànic, lo típic. Que també ho  
111 tenim molt partit amb el meu marit. Lo que és factures, gestoria, tema de tot això ho porta  
112 molt ell. Jo faig més la feina de netejar el meu cotxe, perquè cada un té el seu i a més a més,  
113 cuidar-me dels de casa meva. Des de casa meva me'n cuido tot jo.
- 114 E: En el vostre servei, sou únicament el marit i tu?
- 115 ES: Sí, sí, sí.
- 116 E: També teniu una part que podeu externalitzar a altres companys del mateix ofici?
- 117 ES: Sí, sí. El que té treballar de cara al públic és que la feina et ve de cop. Llavors a vegades no  
118 tindràs cap feina a la tarda i a la mateixa hora tindràs tres viatges. Ho has de derivar amb algú  
119 de confiança, perquè també ell li passi lo mateix t'ho donarà a tu.
- 120 E: Hi ha com aquest vot de confiança, entre vosaltres...
- 121 ES: Sí, sí. Sempre tens a algú de confiança. El teu principal client pot ser també un altre taxista,  
122 saps? I has de tenir un client que sigui taxista perquè d'això. Llavors quan marxés te'n pots  
123 refiar, igual ell que tu.
- 124 E: I en l'empresa familiar, si li podem dir així, com us repartiu les feines en tema de gestió, fer  
125 les comandes, portar la feina una mica més d'administratiu?



- 126 ES: Bé, representa que el que fa la feina d'entrada és el meu marit, perquè jo faig més d'altres  
127 de casa. Si per exemple, si hi ha feina comença ell i jo la de casa i així, llavors si hi ha feina jo i  
128 tot. Tot i que cada vegada cada un té els seus clients, pel perfil de persona cada un ens hem  
129 anat fent els propis perfils. Es que ja sorgeix. Hi ha persones que volen una dona, i hi ha per  
130 confiança, qui li sembla que ha de ser un home. Te n'adones, cada un té la seva feina. Però  
131 normalment, truquen a en Jaume (el marit) perquè hi ha un telèfon. Hi ha el del Jaume. I llavors  
132 quan ell, normalment eh? Que a vegades no és així que ell també necessita, com que aquesta  
133 feina crema a vegades perquè no treballes tot el dia però hi estàs tot el dia. I necessites doncs,  
134 tenir els moments per tu.
- 135 E: Més o menys de quantes hores podries estar parlant, de manera orientativa, habitualment?  
136 Superaríem les 8 hores?
- 137 ES: Sí i tant! I de tros, i de tros. És això, hi haurà dies que marxaràs a les 9 del matí, just tindràs  
138 temps de dinar i a la tarda tindràs feina fins a les 7 del vespre. O llavors el matí, t'has d'aixecar  
139 molt d'hora, o hi haurà dies que podràs tenir-lo tot per tu. Però normalment hi administres  
140 hores... 8 hores... fa de mal dir, però 8 hores segur. Llavors a vegades els caps de setmana, i a  
141 vegades no. Però a vegades dues hores al cap del dissabte o al diumenge també, dues o tres.  
142 És una feina que és això que et deia, que no és un horari. Surt com surt i hi ha dies que passes  
143 moltes hores i dies que no n'hi passes tant. I això que t'explicava, a vegades el meu home  
144 necessita tenir un matí per ell, o anar a la piscina, anar amb bicicleta... llavors la que treballo  
145 soc jo. Ens ho canviem així.
- 146 E: Fa molts anys que t'hi dediques actualment?  
147 ES: Farà 15 anys.
- 148 E: Ha canviat molt la feina des que vas començar a ara?  
149 ES: Sí, sí. Ha canviat perquè llavors hi havia molta feina de la seguretat social. Fèiem molts  
150 tractaments de persones de SS. Això quan vam començar nosaltres, ara s'ha fet molt personal.  
151 Hi ha empreses però sobretot hi ha moltes persones. Com més anys i portes, més et coneix la  
152 gent. I essent d'aquí Manlleu és el que passa.
- 153 E: M'has parlat de les condicions, però més o menys orientativament, has parlat de la jornada,  
154 l'antiguitat, la situació professional... a nivell adquisitiu, consideres que us permet viure bé?  
155 ES: Sí. És una feina que pots... no és com aquells sous tant baixos, tant bàsics. És una feina que  
156 pots treballar més. Per exemple, a la nit, discoteques, dius aquest més m'agradaria tenir  
157 aquest capritx, doncs aquesta feina t'ho deixa fer. Aquesta feina et permet ampliar més hores  
158 i guanyar més.
- 159 E: En tema de qualitat, consideres que té algun tipus de riscos, has tingut algun accident, alguns  
160 problemes en fer de taxista, en un servei?  
161 ES: Problema només en vaig tenir una o dues vegades. Sobretot és a la nit amb jovent que va  
162 passat. Llavors, per ser dona es veuen amb cor amb mi. Coses que amb el meu marit no s'hi  
163 trobarà, que també hi ha taxistes que s'han trobat amb alguna cosa, que els han robat el cotxe,  
164 que els han pagat.. però jo amb les situacions que m'he trobat és perquè es veuen amb cor.  
165 Amb el taxi, no pots robar, hi ha un taxímetre, hi ha unes condicions i és el preu del cotxe. Si  
166 vas 4 té un preu i si vas 1 és el mateix preu. I això, quan el jovent, a vegades va una mica passat,  
167 hi ha coses que no entenen. Tu els hi has dit un preu i llavors és quan es posen agressius.
- 168 E: No tens cap garantia perquè puguis tenir alguna seguretat al respecte?  
169 ES: No. Suposo que també aquí Manlleu treballes molt personal. Jo aquí Manlleu a la gent els  
170 conec molt. Clar, jo si ho hagués de fer sola, hauria de triar-ho. Perquè a vegades et truquen i  
171 no els coneixes i jo potser tindria una mica de por. Quan no coneixem a la persona hi va el meu  
172 marit. Jo sempre faig persones conegudes. És diferent que segons on o amb qui.

- 173 E: Són situacions que acaben condicionant, inclús a nivell personal... acabes agafant por.
- 174 ES: Això! Vaig agafar por. A les nits... llavors si no era algú de confiança... i encara que aquestes
- 175 persones que m'hi vaig trobar eren de confiança, però llavors tenen una amics i llavors amb
- 176 ells és que em va passar. Perquè la persona que em va encarregar el taxi el conec molt bé, i
- 177 son persones molt maques, eh. Però es clar, hi havia algú que no era tant maco i era un dels
- 178 seus amics, i va ser qui amb sacsejava el cotxe i a les tantes de la nit, doncs agafes por. Em vaig
- 179 trobar molt vulnerable dins aquell cotxe, malgrat estar en un lloc públic, que estava en una
- 180 discoteca de Vic. Era jo sola. I no soc poruga, no tinc por a pensar que passarà això o... però si
- 181 que em va condicionar, a la nit. Un dia també vaig portar unes noies de l'estació de Vic. Ja ho
- 182 vaig veure estrany, perquè em truques amb castellà i quan les vaig agafar vaig veure que
- 183 parlaven català. Ja vaig veure que hi havia una mica de comèdia allà. Anava sentint converses
- 184 i ja vaig veure la història que no em volien pagar, i vaig arribar aquí Manlleu, fan veure que
- 185 truquen a la mama, que els hi doni els cèntims, una cosa que ja vas veure que no tornaran del
- 186 taxi, i lo que no volia era dir "No, tu queda't aquí". ja vaig veure que la seva intenció no era
- 187 bona, van marxar corrents i no els hi vaig dir res més. Però es clar, aquestes coses fan por, fan
- 188 por.
- 189 E: Déu ni do, la veritat... en condiciona la manera de treballar, de com et relaciones amb les
- 190 persones...
- 191 ES: Sí, la manera de treballar sí. Llavors agafes més precaucions. Segons què a la nit no hi vas
- 192 perquè no saps qui és. A vegades si que ja truquen des de la guàrdia urbana i ja demanen el
- 193 carnet, però ja és una altre història.
- 194 E: Tu realment veies que era així la feina, t'he l'imaginaves d'una altre manera quan vas
- 195 començar?
- 196 ES: Mira, a mi sempre m'ha agradat molt. Perquè sempre m'ha agradat molt el tracta amb la
- 197 gent i sempre m'ha agradat molt conduir... i la llibertat que em dona. Jo estar tancada en un
- 198 lloc ho havia fet sempre i vaig veure una nova manera de treballar. Realment m'agrada molt
- 199 més, dona aquesta llibertat de poder fer lo que tu vols, entre cometes, tot i que hi administres
- 200 més temps, eh? Ho valores i la meua manera de treballar no la canviaria jo. Amb un lloc 8 hores
- 201 tancada i amb algú que... bé, això és lo que diuen, a vegades amb els "jefes", et baralles, que
- 202 encara pots...
- 203 E: Segueix passant, per experiència et dic que segueix passant.
- 204 ES: Per això mateix, realment estem sopant i hi ha una colla de dones que totes parlen de les
- 205 seves coses i penso, òndia! Que bé que estàs tu. Perquè faig una feina que a mi m'agrada molt.
- 206 Jo crec que és bona feina, però clar, té lo altre que segons qui no ho faria pas. Que és aquesta
- 207 poca llibertat que tens. Ells quan han fet vacances, han tancat i se n'han anat de vacances. Jo
- 208 no he fet vacances. També son maneres de fer perquè hi ha persones que fem vacances d'aquí
- 209 a aquí i ja està, però nosaltres som tots dos que ens hi guanyem la vida. I llavors, hem de vigilar
- 210 una mica perquè no perds uns cèntims, perds un client. Llavors lo que fa que hi estiguis com
- 211 més lligar, nadals... tot. És tot més lligat. Però jo no la canviaria.
- 212 Llavors la meua filla, quan era petita ho deia. Que no ho suportava, perquè ella havia hagut
- 213 d'estar-se de moltes coses que els altres no. Marxaven aquí, marxaven allà. Ella s'havia de
- 214 quedar. Però a mesura que s'ha fet gran diu que li compensa, que ara ens entén. Perquè
- 215 realment estem bé i podem anar-nos guanyant la vida amb quelcom que ens agrada.
- 216 E: T'hi segueixes veient igual d'aquí 5 o 10 anys?
- 217 ES: Sí, jo sí. Tant de bo ho pugui anar fent i m'hi pugui jubilar, perquè m'agrada, m'agrada. Puc
- 218 compaginar la feina de casa meua, puc fer els encàrrecs. Perquè hi haurà dies que... si hi ha

219 coses al matí que anar pel dematí, si hi ha coses a la tarda... Persona que va sempre al dematí  
220 les coses al dematí no les podrà fer mai, jo els puc fer. Sempre que no ho tingui tot organitzat  
221 i llavors ho pugui canviar. Puc fer-ho tot. Tinc llibertat. Jo ho visc com amb llibertat. Perquè lo  
222 que em dona per lligat jo ho visc bé, no em molesta. Perquè em compensa per un altre cantó.  
223 M'agrada molt, estar amb la gent, m'agrada. Que a vegades hi ha l'altre cantó. El taxi és una  
224 mica psicòleg. Hi ha persona que li agrada doncs explicar la seva vida, i t'explica la seva vida...  
225 E: Enfocant-ho ara una mica amb la perspectiva de gènere, i ja casi acabant l'entrevista.  
226 T'hagués agradat rebre alguna formació amb tema de gestió del temps, de com portar la  
227 maternitat mentre estaves treballant de taxista o quelcom que hagi trobat a faltar com a dona  
228 dedicant-te al món del taxi; i creuries que seria interessant que se'n parlés del tema i se'n  
229 pogués fer algun tipus de curs o xerrada de sensibilització?  
230 ES: No ho se, perquè jo també he tingut una sort. Jo he tingut els meus pares molt a la vora de  
231 casa meva. Ho he viscut com molt natural. Segurament les meves condicions haguessis estat  
232 diferents, potser hagués hagut de fer el que dius tu, mirar a veure si em podies ajudar d'alguna  
233 manera o no ho hagués pogut fer. Perquè es clar, els meus pares viuen a dalt i nosaltres vivíem  
234 a baix. Llavors jo a la nena, als meus fills no els havia de moure ni de casa. Aquesta feina no  
235 l'hagués pogut fer, amb els nens petits sí. Perquè tampoc m'hagués compensat  
236 econòmicament quan vaig començar. Poder tenir algú. Perquè es clar, el meu horari és molt  
237 ampli, sempre hagués hagut de tenir una dona a casa. O condicions que jo digués que pogués  
238 venir a les 5 del matí i marxar a les 7... perquè això a vegades no ho saps. He tingut la sort de  
239 tenir els meus pares a dalt, la nena era petita. No l'havia ni de moure amb un aparell d'aquells  
240 que se sentia (monitors per bebès). Sempre ho he dit que si no hi haguessis estat els meus  
241 pares poder aquesta feina, amb la canalla petita, no me l'hagués pogut plantejar. Perquè és  
242 difícil combinar. Son hores, a vegades molt d'hora al matí.

## ENTREVISTA D

Fitxa d'entrevista D	
Entrevistada (acrònim)	YA
Perfil d'emprenedora	Migrant, baix nivell d'estudis (EGB + cursos), amb responsabilitats familiars.
Sector del negoci	Moda
Data i hora de l'entrevista	Divendres 21 d'agost de 2020, a les 09:15h
Lloc de l'entrevista	[Nom del local], Passeig de Sant Joan, Manlleu.
Durada de l'entrevista	20 minuts i 16 segons + conversa en privat

*Aquesta entrevista es realitzaria en un entorn vigilat per part de l'entrevistada, en concret, pel seu marit que no es separaria cap moment de la seva dona. Condicionant les respostes en certs moments de l'entrevista. Així mateix, fora de gravació l'entrevistada revelaria la seva visió entorn la baixa l'ajuda que ha rebut entorn la cura de la llar i infants, així com les dificultats que sorgirien entorn haver tingut de compaginar la maternitat amb la vida laboral.*

*Per altra banda, ella considera que les potencialitats que té ser dona genera un punt positiu no només a nivell de negoci, sinó inclús de la gestió en general en altres àmbits. Posant com exemple, els governs liderats per dones en països europeus i les seves actuacions entorn el Covid-19. Per últim, comentaria no tenir cap complicació més enllà de portar el negoci en sí. És per això que no considera que sigui adequat situar a les dones en un grup o situació diferenciada als homes. Que seria portar la diferenciació entorn condicions més complexes, evitant reduccionismes i l'estigmatització parcial de la dona.*

### Transcripció entrevista D

- 1 E: A veure si funciona... bé doncs, primer de tot, si es pogués saber, m'agradaria conèixer
- 2 l'edat?
- 3 YA: mmm... sí, 42 anys.
- 4 E: D'acord. La nacionalitat i formació que tens?
- 5 YA: La nacionalitat és la espanyola i de formació vaig acabar la EGB i vaig fer diversos cursos.
- 6 Vaig fer algun curs d'anglès i també pintura.
- 7 E: D'acord. En principi, per enfocar-ho d'aquesta manera, els teus pares són d'origen
- 8 estranger, van néixer fora?
- 9 YA: Sí, els meus pares van néixer fora, però el meu pare va venir aquí de molt jove. Ell ara té
- 10 72 anys o 73 anys i pràcticament va venir que era un adolescent.
- 11 E: A partir d'aquí, has rebut algun tipus de cursos per portar la teva empresa?
- 12 YA: La veritat és que ha estat actitud, ganes, empenta i tirar endavant.
- 13 E: Hi ha alguna motivació a darrera que diguis, per exemple, necessito fer el negoci o...?
- 14 YA: Francament, sempre ens ha agradat molt treballar, ho hem gaudit molt i realment jo crec
- 15 que el secret és l'actitud. És posar-hi ganes, moltes hores i que realment t'agradi el que fas. He
- 16 gaudit molt del món de la moda perquè sempre m'ha apassionat. M'ha agradat molt el tracta
- 17 de cara al públic i per mi ha estat com un joc, francament no ha estat ni una feina.
- 18 E: Ostres! I diguem que ja et venia més com a tu personalment perquè t'ha vingut així?

- 19 YA: No, no. He fet altres coses també, eh? Perquè els meus pares sempre han fet mercat, de  
20 tota la vida. Venta envoltant. I llavors, ho hem mamat de molt petits, sempre ens portaven al  
21 mercat. Ja érem petits, com que no tenien amb qui deixar-nos, mentre ells treballaven,  
22 nosaltres jugàvem per allà la parada. I ha estat una mica això. Llavors vaig estar treballant des  
23 dels 14 anys als 17 en un escorxador. I també vaig estar treballant en una fàbrica, però ho  
24 anava alternant. Els caps de setmana anava a treballar amb els meus pares a la parada i després  
25 vaig començar mercat. He estat tota la vida, pràcticament treballant al mercat. Això si que  
26 potser ha estat una mica més “durillo” perquè has de treballar els caps de setmana, el fred, la  
27 calor, el muntatge, el desmuntar... i cada dia...
- 28 E: Al final són moltes hores, entenc, no? Més de 8 hores diàries...
- 29 YA: Sí. Perquè lo que té el mercat és que t’hi poses molt d’hora, plegues, a vegades has d’anar  
30 a buscar gènere perquè el necessites. Perquè òbviament et quedes sense talles i... potser el  
31 més complicat ha estat treballar tots els caps de setmana i festius de tot l’any. Perquè a  
32 vegades això si que deies de feina i família és una mica més complicat quan tens nens.
- 33 E: Quan vas decidir ser pares, vosaltres seguíeu treballant al mercat?
- 34 YA: Sí.
- 35 E: D’acord. I suposo que també devia ser bastant complex gestionar la feina del mercat en sí i  
36 la situació a casa i al final totes les tasques que pertoquen.
- 37 YA: Òbviament, el que passa que també, en el mercat, l’avantatge que té també és que et deixa  
38 les tardes lliures, llavors, també té les seves coses bones.
- 39 E: Clar, t’hi podies posar molt d’hora pel matí, però podies comptar, amb un horari laborable,  
40 no? Per anar per s’havia d’anar a comprar quelcom, alguna reparació que s’havia de fer...
- 41 I amb el tema de cuidar la mainada, ho has hagut de gestionar tu mateixa?
- 42 YA: Això si que és quelcom més complicat. Perquè els meus pares, com que també s’han  
43 dedicat al mercat, sempre hem fet els mateixos horaris. Llavors, quan els he necessitat ells  
44 també, pobres, també treballen i òbviament fèiem els mateixos horaris i no he pogut tirar molt  
45 d’avis. Tot i que m’han ajudat amb tot el que han pogut i sempre he hagut d’anar buscant  
46 cangurs i fer-ho una mica com es pot. Suposo que com tothom.
- 47 E: Al final sí. Si no pots comptar amb els avis, has de llogar el que sigui o posar-los en una llar  
48 d’infants, per exemple...
- 49 YA: Exacta, mirar una llar d’infants, un cangur, de torns... ho hem anat fent una mica com em  
50 pogut.
- 51 E: A banda d’aquesta, has tingut alguna altre tipus d’ajuda, a part dels de casa també, per  
52 poder fer les tasques més de...
- 53 YA: La veritat és que no. Ho hem anat fent sobre la marxa i ens ho hem anat fent una mica tot.  
54 Al final també quan te n’adones els nens ja son més grans. Els meus fills ara ja son molt grans.  
55 Tot passa molt ràpid també.
- 56 E: El fet de tenir fills, t’ha condicionat també per portar la feina ara, aquí a la botiga?
- 57 YA: Ara actualment no, el contrari. Més aviat m’han ajudat. Els meus fills son grans, eh. La  
58 petita té 18 anys. 20 i 22.
- 59 E: Més o menys de la meua edat doncs, jo en tinc 26... També em preguntava, moltes vegades,  
60 pel fet de portar un negoci també t’ajuda que puguis decidir una mica més els horaris que pots  
61 anar fent. Potser en aquest cas, si haguessis tingut algun fill/filla, fins i tot t’hagués pogut  
62 condicionar amb certa manera el poder motivar-te a emprendre, no? Més enllà del que  
63 m’havies dit de ser quelcom més personal. O en l’àmbit de casa també amb el tema mercat  
64 que sempre s’havien espavilat per ells mateixos.
- 65 YA: Sí, és que sempre hem treballat de cara al públic i llavors, tampoc... per mi és una feina

- 66 còmode, no és molt complicada. Si que òbviament no tot és súper fàcil, però m'agrada i la  
67 gaudeixo i al final això t'ho fa portar més bé.
- 68 E: Perquè al final, tu a la botiga com a tal què hi estàs fent, què hi fas?
- 69 YA: Doncs, des d'obrir, netejar, portar gènere i triar-lo, marcar, magatzem, tracta de cara al  
70 públic, despatxar...
- 71 E: Acabes fent el complet.
- 72 YA: Sí, acabes fent el completo perquè, la veritat, toquem moltes tecles. Francament, tant me  
73 fa fer una cosa que l'altre. Per mi tot és un pac, va junt. Al final si fas tot des de baix entens  
74 molt bé tot el que tens, les talles que tens, és com que tens la botiga molt més controlada.  
75 Llavors també portem tot el tema de l'Instagram. Estem intentant posar-nos al dia sobretot  
76 amb el tema del confinament passat, ens hem trobat que moltes clientes ens enviaven  
77 "instagrams", "whatsapps", que necessitaven roba i com que no ho teníem ni actualitzar ni  
78 preparat, llavors ens vam quedar una mica parats. No hi va haver activitat durant tot aquest  
79 temps. I perquè això no torni a passar, estem posant-nos una mica al dia.
- 80 E: És una bona jugada al final. Potser aquí Manlleu costa encara una mica això. Aquí encara  
81 acaba funcionant més el boca-orella, si veu passant pel carrer obert, acaba entrant...
- 82 YA: Això que tu dius de Manlleu, jo per exemple, a Manlleu vaig decidir obrir la botiga perquè  
83 al haver fet mercat durant tants anys, tenim molta clientela i molta fora de Manlleu. Llavors  
84 era com un punt de referència. I la gent, la veritat, és que va respondre molt bé. Més bé del  
85 que ens pensàvem i tot. Però si que és veritat que a Manlleu, la gent, normalment, té una mica  
86 de tendència, no tothom òbviament, d'anar fora a comprar roba. Suposo perquè hi ha més per  
87 triar, no se. Però realment a Manlleu hi ha molta cosa i a nivell de botigues és molt complet.  
88 Hi ha de tot. Hi ha molta oferta, pots trobar de tot.
- 89 E: De fet, també des de l'Ajuntament intenten fomentar que es vagi creant activitat, negoci i  
90 demés. En el teu cas, per exemple, t'ha condicionat d'alguna manera l'Ajuntament. T'han  
91 ajudat en alguna aspecte doncs, oferir serveis d'assessorament, per gestionar tu mateixa la  
92 pròpia empresa.
- 93 YA: Sí que em van oferir algun assessorament a nivell de xarxes i això. Des de l'OPE. Però quan  
94 hi va haver el tema del confinament, si que hi vaig trucar i em van enviar un e-mail amb un  
95 vídeo de Youtube que m'explicava una mica com ho havia de fer, però al final tampoc m'ha  
96 servit perquè era com molt complexa. M'he acabar espavilant una mica pel meu compte, sí.
- 97 E: Alguna ajuda econòmica...?
- 98 YA: No, la veritat és que no. Se que hi havia alguna ajuda econòmica, però tot just va ser quan  
99 vam començar a obrir i ja vaig anar fent i al final no la vaig demanar perquè vaig pensar que  
100 potser hi havia algú que la necessitava més. Tot i que em vaig informar i tot, però al final no la  
101 vaig demanar.
- 102 E: Coneixies, no, que fan diferents tipus d'assessorament, que tenen serveis d'ajudes, també  
103 pel tema de formacions i demés. Com que ara s'ha posat tant a dia d'avui el tema  
104 empenedoria, doncs han fet diversos cursos, sobretot els que començaven el negoci a fer una  
105 mica de suport i demés...
- 106 YA: Sí. Ho trobo interessant. Però la veritat és que no conec gaire el tema.
- 107 E: Perquè no l'has rebut o no et va interessar? O consideres que la situació és una mica opaca  
108 i que no acaben d'ensenyar molt bé quins serveis tenen?
- 109 YA: Francament, no ho se ben bé perquè no ho he mirat. No se quines són les ajudes ni les  
110 formacions ni el que estan fent.
- 111 E: Ja et dic, en totes les entrevistes que he anat fent, normalment, si no estaves ja ficat a l'OPE  
112 o si estaves treballant a l'Espai LAB, no se si el coneixes?

- 113 YA: Saps què passa, que aquí, a mi per exemple, mai m'han dit d'anar-hi... Això també, aquest  
114 espai és al que hi ha a la plaça o no?
- 115 E: No, és baixant el carrer de l'avinguda de Roma...
- 116 YA: D'acord. Doncs el desconec. No, no me l'han ofert, la veritat. I llavors també el tema aquest  
117 que a vegades fan a la plaça per Nadal, quan posen la pista de gel, llavors tampoc me l'han  
118 ofert mai. Allà em sembla que van diferents botigues i exposa el seu gènere i llavors el venen  
119 allà.
- 120 E: Això per Nadal (Vadenadal organitza, entre altres esdeveniments un espai perquè els  
121 comerços es donin a veure i afavorir al consum vist l'elevat nombre de visitants que rep).  
122 Llavors, sí, m'interessaria saber, quant temps fa que portes el negoci, quan vas començar?
- 123 YA: La veritat és que el tema del mercat, és un negoci que he conegut tota la vida perquè ja  
124 em venia de bressol. Hem anat fent fins que... anava treballant amb els meus pares, després  
125 vaig començar amb una paradeta (independent) i així vaig anar creixent. Suposo que com que  
126 va ser des de baix i des de fa tant temps ni me n'he adonat. El que si et puc dir, que per  
127 exemple, gràcies a això treballem amb moltes generacions d'edats, sobretot. Pot comprar  
128 l'avia com la mare, com la filla. Hi ha sigut doncs que hem anat veient els nens creixent de les  
129 clientes, les filles de les clientes són clientes i ha sigut una mica així.
- 130 E: Ha estat passat a passat, no? S'ha anat desenvolupant de manera natural.
- 131 YA: Exacta! D'una manera molt natural.
- 132 E: I la botiga aquesta com a tal, quan la vas obrir?
- 133 YA: Farà 3 anys. La veritat, quan la vaig obrir, per nosaltres no va ser un negoci que comença  
134 de zero. Sinó que va ser un negoci que només a l'obrir la porta ja va funcionar perquè ja teníem  
135 moltes clientes i van respondre molt bé. Per elles va ser súper còmode perquè podien venir  
136 aquí, el tracta era el mateix, tot era igual. Nomes que se sentien més còmodes perquè al igual,  
137 quan fa calor hi ha aire condicionat, quan fa fred hi ha calefacció. Hi ha els emproadors.
- 138 E: En torn les condicions de la feina, per exemple, a nivell econòmic us permet viure bé?  
139 Salvant el tema del Covid.
- 140 YA: Sí, perquè crec que encara no ens hem recuperat del que ha passat. Però és el que et dic,  
141 com que és una feina tant lluitada, amb tantes ganes i per nosaltres lo més important són les  
142 clientes. Suposo que això reflecteix amb tot. El tracta, la complicitat. Al final lo que volem aquí  
143 és que la clienta se senti súper còmode. Se senti al provador de casa seva i es pogués provar  
144 el que vulgui, el pugui quedar el que vulgui, ho pugui canviar... el tracta i la confiança per  
145 nosaltres és lo més important.
- 146 E: I en principi, has tingut alguna ajuda aquí que hagi tingut a nivell de treballadora?
- 147 YA: Sí. Tenim una treballadora. Fa una mica més de mitja jornada. Ve matins i dos dies a la  
148 setmana tardes.
- 149 E: A nivell de qualitat, treballes a gust? Que no hagi tingut algun problema?
- 150 YA: Francament, a dia d'avui i toquem fusta, treballo molt a gust. És que al final, les nostres  
151 clientes ja són com clientes/amigues. Llavors és com, no tens la sensació de... no, francament  
152 no. Si que pot ser que hi hagi alguna cosa puntual que és tant puntual que no té més  
153 importància de la que té.
- 154 E: En el teu cas, ficant-nos més amb la perspectiva de gènere. Tu com a dona, en el fet de voler  
155 fer el teu propi negoci, t'ha condicionat d'alguna manera o t'has sentit que t'hagi influenciat o  
156 t'hagi portat a unes situacions que potser en un altre lloc, espai o amb unes altres persones no  
157 t'hi haguessis trobat?
- 158 YA: Francament, no. La veritat. Perquè a més a més com a dona i treballar amb dones,

- 154** treball molt a gust, no. La veritat és que no; i és que encara pel que sigui no hi hagi només  
**155** dones, no. A mi no m'ha condicionat en res.
- 156** E: Per exemple, potser has tingut algunes necessitats en la botiga que per exemple, no tindrà  
**157** una botiga que la porti un home, per exemple. O no hi has pensat mai tampoc...?
- 158** YA: Pensament, en absolut, no. Mai hi he notat cap diferència... no, la veritat.
- 159** E: Toquem fusta doncs que això és molt important! M'he trobat en casos que quan s'havia  
**160** volgut de fer el seu propi negoci, fer un establiment o algun servei, que han tingut situacions  
**161** bastant complicades, pel simple fet de ser dones.
- 162** YA: Però jo també crec que com que depèn molt de mi i de les meves decisions. Llavors és que  
**163** el contrari. Jo he tingut, entre cometes, sempre hi ha coses perquè, si li dones la volta, en el  
**164** meu cas, eh? Jo et parlo de la meva experiència. És més aviat positiva en aquest sentit, no...
- 165** E: Al final ets tu mateixa que gestiones la teva feina, les relacions que fas amb les clientes...
- 166** YA: Exacta. Com que depèn més de mi que d'algú extern no hi ha més problema que aquest.
- 167** E: Ja per últim, t'hi segueixes veient aquí durant els anys? A nivell professional seguint amb la  
**168** botiga o potser fent un passat més endavant.
- 169** YA: La veritat, sempre es pot fer un pas endavant. Però ara per ara no en tinc la necessitat.  
**170** Sempre he pensat que m'acabaria jubilant aquí. Venent roba i en aquest món de la moda...  
**171** però mai se sap. Perquè la vida és molt curta per sempre fer el mateix. No saps què pot passar  
**172** demà. Però en principi, de moment si que em veig aquí i sinó hi ha res de nou.
- 173** E. Doncs per la meva banda, almenys, ja ho tindriem tot.
- 174** YA: D'acord doncs, perfecte.



## ENTREVISTA E

Fitxa d'entrevista E	
Entrevistada (acrònim)	MA
Perfil d'emprenedora	Migrant, alt nivell d'estudis (no convalidats), sector altament sexualitzat i sense responsabilitats familiars.
Sector del negoci	Restauració
Data i hora de l'entrevista	Dijous 20 d'agost de 2020, a les 15:00h
Lloc de l'entrevista	[Nom del local], Plaça de Fra Bernadí, Manlleu.
Durada de l'entrevista	55 minuts i 59 segons

### Transcripció entrevista E

(00:00 - 02:46)

- 1 E: Vale, empezamos. Pues en primer lugar me gustaría saber, si puede ser, la edad,
- 2 nacionalidad y la formación que tienes.
- 3 MA: Bueno, yo tengo 43 años, soy de nacionalidad boliviana y ahora tengo la nacionalidad
- 4 española también. Tengo las dos. De estudios tengo el bachillerato hecho en mi país. Luego
- 5 estudié una carrera corta que es de secretario comercial y luego pues ya me vine para acá.
- 6 E: ¿Estudiaste ahí?
- 7 MA: Allí en mi país.
- 8 E: ¿Porque algún equivalente por aquí, tú has podido defender que tienes unos estudios o has
- 9 tenido que hacer algunos exámenes?
- 10 MA: Podría, pero no, no. Ya cuando vine, vine en la mentalidad de trabajar diferente, ya. No
- 11 venia expresamente a pillar de lo que había estudiado. Porque podía hacer más y tal pero no.
- 12 Ya venía con otra mentalidad.
- 13 E: Así que no te interesaba realmente seguir con lo que habías estudiado, ¿quizás porque no
- 14 te motivaba o...?
- 15 MA: No, no. Porque no venía, ósea, a estudiar a prepararme, no. Venía a trabajar para ayudar
- 16 a mis hermanos. Para que ellos realmente, porque claro... ahí es muy complicado ir a la
- 17 universidad y tal. Entonces yo no pude ir, pero hice una carrera corta y luego entonces de ahí
- 18 trabajé unos años y luego ya decidir venirme y migrar a otro país. Entonces pues me salió que,
- 19 para aquí, para España. Entonces la mentalidad que tenía era venir a trabajar y de esa manera
- 20 ayudar a mis padres para que mis hermanos ellos si estudiaran en la universidad y yo pudiera
- 21 pagar y ayudar a mis padres. Ya mis padres eran mayores y entonces esa fue la este que me
- 22 motivo a migrar.
- 23 E: ¿Cuántos años hace que decidiste venir a España?
- 24 MA: Decidir venir aquí hará unos diecisiete, dieciocho años que estoy por acá. Primero llegué
- 25 a los pirineos ahí porque tenía a mi cuñado. Entonces llegué ahí y estuve hasta el 2017. El 2017
- 26 nos vinimos por aquí en Manlleu.

(4:41 - 9:55)

27 MA: Hace un año que mi madre murió pues ellos (sus dos hermanos menores) me ven como  
28 su segunda madre, siempre me han visto así. Porque ellos saben el sacrificio que hice para  
29 venirme y para que ellos pudieran salir adelante. Porque tu piensas, una mujer al final se casa  
30 y el marido le da. Trabajo pilló donde sea una mujer, pero el hombre es más complicado  
31 siempre. Y claro, quieras o no cuando tienes una familia el hombre es el que tiene que trabajar  
32 más duro. Entonces, de esta manera yo pensaba por ellos y bueno, esta fue la forma de  
33 venirme.

34 Entonces mi hijo ya, el mayor, tenía 5 años cuando lo dejé con mi mamá y mis hermanos y con  
35 mi marido. Mi marido se quedó con ellos. Entonces yo, lo que hice al llegar para pagar,  
36 trabajaba todo el día. Me pillé de ayudante de cocina en un restaurante, entraba a las 7 de la  
37 mañana hasta las 3 de la tarde. Descansaba una hora y entraba a otro trabajo hasta las 11 de  
38 la noche, y así. Y el día de fiesta cogía horas de limpieza y también, para cubrir mis gastos de  
39 aquí. Trabajaba todo el día, todo el día. Fines de semana, días festivos... solo tenía una hora  
40 para descansar, ducharte y volver a llegar al siguiente turno. Y así ahorré para ayudar a traer a  
41 mi marido y mi hijo, porque el propósito era traérmelo, porque tampoco era plan que no esté  
42 con mi hijo. Se vinieron antes del año. Y ya mi madre quedó con mis hermanos y ya me hice  
43 cargo de todos los gastos, de casa, todo de allá, de mis hermanos, colegio, todo, todo. Porque  
44 mi madre no trabaje porque mi mamá ya estaba un poco malita, ya era mayor, tampoco quería  
45 yo que mis hermanos descuiden de sus estudios... y así (ríe).

46 E: Al final tuviste la responsabilidad de levantar toda la familia...

47 MA: Y bueno, de ahí pues en hostelería ya ves que también te exigen el idioma, al cabo de tres  
48 meses me adentré a estudiar catalán. Y entonces pues trabajaba, iba a estudiar...

49 E: Entonces, estuviste haciendo más trabajos relacionados en el sector de la hostelería,  
50 limpieza de hogares...

51 MA: En lo que más me dediqué fue en el tema de la hostelería. Siempre me ha gustado, porque  
52 aparte del secretariado comercial que estudié, como tenía mis tíos que tenían un restaurante  
53 pues siempre iba metida ahí, entremedio. Allí ayudaba, sí. Mi padre no quería porque decía  
54 *"para que has estudiado para estar ahí"*. Pero a mí me gustaba y mira...

55 E: Pero de ahí a crear tu propio negocio de hostelería, ¿cómo surgió todo esto?

56 MA: Por ejemplo, vine aquí y empecé a trabajar. Luego vino mi marido y bueno, luego cambié  
57 de trabajo, estaba de ayudante de cocina. Porque un día la jefa vio que un día le falló la  
58 camarera y me dijo *"nena, me puedes venir por la tarde"* y como ella veía que era rápida y no  
59 me dejaba, iba *"pim pam"*, al momento, entonces yo ya tenía la idea, sabes... entonces me  
60 quería cambiar por la tarde y le dije que no de camarera.

(12:05 - 12:31)

61 MA: Yo ya tenía otras ofertas y fui a hacer una entrevista el jefe de un hotel/restaurante, le caí  
62 bien. ¿Me dijo *"tú sabes?"* bueno, cada sitio es un mundo diferente, pero te adaptas. En el  
63 otro lado era más menú, cazuelas, diferente... en el otro era más comida rápida.

(14:19 - 20:10)

64 MA: Y así empezamos. Y ahí me quedé hasta que plegué en 2017. Ahí abrimos, empezando en  
65 un pequeñito (hotel) así en Puigcerdà. Y luego, nos pasamos a uno de 2 plantas, mucho más  
66 grande porque teníamos mucha clientela y tal. La verdad es que nos llevamos muy bien con  
67 todos.

68 E: ¿Estabas bien en el trabajo?

69 MA: Sí, sí. Claro, ya tantos años y como la confianza era única. Yo manejaba las llaves, los  
70 códigos de acceso, alarmas. Si tenía que cobrar, cobraba. Era diferente... prácticamente yo lo  
71 aprendí a llevar toda la movida. Aprendí a hacer los pedidos porqué a mi jefa le operaron de  
72 la espalda. Le dieron la baja por enfermedad ya y estuve al cargo yo de la cocina. Y pues quedé  
73 yo porque ella era la encargada de cocina y todo. Entonces quedé al cargo yo, al prejubilarse  
74 ella, de la cocina, de los pedidos, de todo. Como aprendí rápido la movida para que ella  
75 también descansara, porque cuando entré ella ya estaba malita ya. Ella me decía "*aprende*  
76 *rápido hija para que te quedes aquí y yo pueda descansar*", y bueno. O sea, le pones ganas  
77 cuando la persona se porta bien contigo, tú también te portas bien y le pones ganas. Aprendí  
78 rápido. Y así ella se pudo operar y ella pues ya venía y estaba muy como una familia, todos. Sí,  
79 sí. Porque luego yo, o sea, mi hijo mayor que me lo traje de pequeño, en seguida lo aceptaron,  
80 lo querían mucho. Luego tuve al pequeño que tiene 12 años ahora y también fue bien. Si yo  
81 tenía que dejarlo al cole, cuando empezó, ir a recogerlo, lo traía aquí a comer y bueno, nunca  
82 me negaron nada. Cualquier cosa de mis hijos me decían "*sí, ve, ve*" que ya se queda tu  
83 ayudante. Y bien, nunca hubo problemas ni nada.

84 E: Y al final ya viniste a Manlleu...

85 MA: Bueno, la cosa es que mi hijo el mayor ya terminó el instituto. Ya luego hizo el ciclo de  
86 administración de empresa. Ese año le tocaba moverse solo para Barcelona o era irnos los  
87 cuatro. La idea era irnos, yo quería irme para mi país para estar con mi madre y mis hermanos  
88 y montar un negocio. Entonces, la idea era esa. Pero ya cuando mi hijo vino, ya estaba  
89 jovencillo y dice "*mama, para allí no conozco a nadie, me he venido pequeñito*" encima no  
90 había vuelto desde que se vino. No quería ir entonces te pones a pensar y para que lo dejes  
91 aquí solo y te vayas tampoco es plan, ¿sabes? Entonces decidimos mudarnos o todos o  
92 ninguno. Y bueno, a mi hijo el pequeño lo operaron y pues que él se marea, tiene alergia al  
93 combustible. Tenía que llevarlo a Sabadell y eso era un show. Aquí ya se rebasó el baso y dije  
94 que aquí nos vamos todos. De esa manera empecé a buscar piso por Barcelona, pero era un  
95 cachondeo. (...) Pero al final nos quedamos aquí en Manlleu. Le dije a mi marido de bajar a Vic  
96 a ver qué tal y pillé una revista del *Reclam* (una revista de anuncios de todo tipo, a nivel  
97 comarcal) y miré ahí lo que había. Veo el piso en Manlleu. Y no tenía ni idea de donde quedaba  
98 Manlleu, no lo conocía. Pregunto a un señor que pasaba de donde quedaba y me dijo "*aquí a*  
99 *10 minutos*". Llamo para el piso a la inmobiliaria. Como ya de aquí a Barcelona no está tan lejos  
100 y además la doctora me había dicho que venía unos días a la semana, los especialistas de allá  
101 a acá, entonces digo, mira de coña, pues si de Manlleu a Vic hay 10 minutos para traer al niño.  
102 Estoy haciendo 3 horas de viaje, le digo, mírale. Y de esta manera nos decidimos, cogimos el  
103 piso aquí y nos vinimos. Pero yo ya tenía la mentalidad de que si me iba de ahí al trabajo no  
104 me iba a trabajar para otro, sino íbamos a montar para que trabajemos nosotros en familia,  
105 era la idea. O sea, ya vienes con una mentalidad y una idea, de todo lo que vas aprendiendo.  
106 Y llegamos aquí en Manlleu en nada.

(27:56 - 30:24)

- 107 MA: Y bueno, la ayuda que me dieron realmente en el Ayuntamiento fue cuestión de los  
108 papeleos para la terraza. Pero de ayuda de dinero y tal, no. Ni uno, no. No pedí nada.  
109 E: ¿Tampoco asesoramiento o en tema de finanzas?  
110 MA: No, no, no, no. Solo con un gestor (privado) y con lo que yo ya sabía.  
111 E: ¿Pero porque tampoco te interesó o no sabías que había algunas ayudas...?  
112 MA: No, la verdad es que nunca lo necesité. Como que ya tantos años ahí, yo ya era la  
113 encargada de todo digamos. Allí éramos ocho en la cocina, de camareros teníamos diez, en  
114 verano hasta doce. Entonces yo me encargaba de todo el personal, de recibirlos, si alguno  
115 retiraba, las entrevistas... o sea, prácticamente lo hacía yo todo.  
116 E: Y la vena de querer emprender tu negocio, ¿te vino por lo que habías estudiado que te  
117 motivó, quizás a partir de algún curso... o una motivación personal?  
118 MA: Creo que una motivación persona. Porque des de siempre me ha gustado la cocina,  
119 siempre.  
120 E: Algún familiar quizás que tuviera...  
121 MA: Mí mamá, sí. Como si fuese el mercado municipal de ahí, digamos, hay un restaurante ahí,  
122 pues así tenía una mi mamá. Yo me acuerdo que tenía cuando era pequeña, unos ocho años,  
123 pero mi madre empezó antes ahí. Yo me acuerdo que tenía ocho años y me entraba ahí a  
124 ayudarla a fregar platos a la cocina y estar por ahí con ella y yo creo que de allí. No se... creo  
125 que de ahí lo cogí. Siempre decía y siempre le decía a mí madre *"montaré un negocio allí, de*  
126 *decía y cuando me vaya me la voy a llevar"*. Pero cuando me la quise traer, mi madre ya no  
127 podía viajar. Porque ella sufría de arritmia cardial, entonces le fue avanzando.

(32:47 - 38:27)

- 128 E: ¿Y qué tal en tu trabajo actual?  
129 MA: ¡Bien! Bien, bien. Ahora sí, sí, sí. Ya es diferente porque claro, trabajas con otra  
130 mentalidad, trabajas para ti.  
131 E: También trabajas con la familia aquí...  
132 MA: Sí, sí. Aquí trabajamos con mi marido y mi hijo mayor. Somos 3.  
133 E: ¿Contratáis a alguien más?  
134 MA: Sí. Para el verano o cuando hay más volumen de trabajo contrato a una chica o a veces a  
135 dos chicas y entonces... para el verano. Ya, por ejemplo, cuando pasa la fiesta mayor y ya está.  
136 E: ¿A nivel económico, os da para llegar a final de mes, u os da para vivir bien?  
137 MA: Sí, sí. Claro, hay días que bueno. Hay meses que de cara al verano bien. Pero ya cara el  
138 invierno ya sabes que vas sobreviviendo. Hay meses que son más duros que no llegas, pero  
139 como digamos aquí está la balanza. Si trabajas un poco más de verano pues tienes que  
140 balancearte por invierno. Para seguir adelante es lo que toca hacer.  
141 E: Porque tú en el restaurante, tus cargos o lo que acabas haciendo durante el día, ¿qué te  
142 ocupa todo el tiempo?  
143 MA: Yo me encargo, prácticamente, de la cocina, luego lo que es la gestión, que voy con mi  
144 hijo al gestor y luego lo que es hacer pedidos, los proveedores y todo esto, anotar pedidos y  
145 tal con mi marido. Sí, lo hago yo.  
146 E: O sea, que la batuta realmente la llevas tu.  
147 MA: Sí. Porque si no estoy en la cocina estoy fuera. Tanto puedo estar fuera como dentro,  
148 como barra, en todas partes.

- 149 E: ¿Qué tal en sí, la calidad del trabajo? Al final, en el mundo de la hostelería se hacen muchas  
150 horas, un trabajo físico que quizás no tienes las vacaciones que desearías... ¿Cómo lo lleváis  
151 vosotros?
- 152 MA: Bueno, lo llevamos por una parte bien. Porque digamos es diferente al ser tu propio jefe  
153 digamos, tu negocio, cuando hay mucho pues sacas ganas de donde no hay y tiras para delante.  
154 En los momentos que a esta hora para, pues te puedes sentar un ratico o vas haciendo esto,  
155 el otro. Siempre hay cosas por hacer. Pero también tienes la opción que te puedes sentar un  
156 rato y te despejas. Entonces lo que hacemos entre los tres es que nos vamos turnando. Esa es  
157 la parte que me ayuda mi marido bastante desde casa, porque siempre lo hemos hecho así.  
158 Como también él ha trabajado en hostelería entonces siempre nos hemos ido turnando. Mira,  
159 hoy limpio de aquí hasta aquí el piso. Hoy he hecho el lavabo, mañana pues lo haces tú. Me  
160 ayuda. Nos vamos turnando entre los tres también el oficio de casa. (...) Hoy digamos, cocinas  
161 tu... porque claro, hay el niño en casa y claro, la cena siempre cenamos aquí, pero ya al  
162 mediodía lo hacemos en casa. Porque aquí solo tengo plancha, fuego no tengo, entonces claro,  
163 no puedes hacer unos espaguetis, unos macarrones, claro.
- 164 E: Realmente, la jornada que hacéis es más de 8 horas diarias.
- 165 MA: Sí. Son bastantes. Yo al principio, fíjate que hacía como 18/20 horas cuando recién  
166 empezaba. Yo haría a las 7:30 de la mañana y estaba todo el día hasta la hora del cierre, claro.  
167 Como empecé sola... cogí una chica, pero la chica se movía menos que una hoja. Entonces  
168 mira, para eso dije que estoy sola. Al cabo de tres meses que empecé pues mi marido plegó  
169 porque dijo *"haces muchas horas y al final te va a dar algo y luego no vamos a hacer nada"*.  
170 Entonces, de esta manera plegó. Mi hijo continuó con el ayuntamiento (tenía un contrato  
171 definido de trabajo ahí). Entonces el terminó de su contrato y plegó de la fábrica y ya seguimos  
172 los tres juntos. El principio nos machacábamos y dormíamos incluso dos horas. Sí, sí. Pero  
173 bueno, todo sacrificio tiene su beneficio dicen. Entonces, mira...

(40:23 – 45:09)

- 174 E: Y de momento, crees que en cinco o diez años vista, te ves haciendo el mismo trabajo, o  
175 sea, ¿estando aquí en el negocio?
- 176 MA: Sí, sí. La verdad es que bien. A mí me gusta, pero pasa que el invierno es muy muerto  
177 aquí... Por ahora me va tirando la idea de ir para la playa, para la costa. Quisiera pillar uno (un  
178 local) más grande, que ahí el verano pues es diferente. Puedes trabajar duro durante el verano,  
179 pues el invierno ya puedes descansar.
- 180 E: Un restaurante de temporada, por ejemplo. Puedes estar ahí cuando haya más bullicio y  
181 volver aquí para más tranquilidad...
- 182 MA: Sí, sí. No sé a ver, ya veremos. El proyecto está pensado, pero de pronto ya tiré para allá  
183 o me quedo aquí directamente. A ver, a ver... siempre van habiendo proyectos y perspectivas.
- 184 E: Luego, para ir hiendo terminado ya, cuando estuviste aquí en 2017 cuando hiciste el  
185 restaurante, no tenías ya gente al cargo en casa. ¿Quizás sí que tenías el hijo pequeño con  
186 problemas de salud... pero en principio, otras cargas familiares de aquí, dentro de tu núcleo  
187 familiar?
- 188 MA: Aquí en España no. Aquí nos vinimos los cuatro y ya los cuatro nos quedamos.
- 189 E: ¿No tuviste problemas para combinar tu vida familiar, o incluso con las amistades por el  
190 trabajo?; ¿En qué momento incluso como mujer te has sentido condicionada, a nivel personal,  
191 con llevar todo esto?

192 MA: Mmm... No, la verdad es que yo siempre me he sentido bien. Yo pienso que tanto por la  
193 costumbre ya. Porque como ya venía haciéndolo desde allá, que no trabajabas en tu negocio  
194 propio. Entonces ya te adaptas. Pues yo ahí ya tenía la rutina hecha y siempre me he movido  
195 ayudando entre los tres, con mi hijo el mayor, mi marido y yo. Siempre en casa nunca ha habido  
196 ese problema porque digamos... si yo ahora descanso, ahora se queda mi marido porque él  
197 también sabe de cocinar. Entonces nos turnamos. Yo me voy para casa. Yo como no paro ni  
198 hago siestas, siempre él me dice *"hoy he hecho de aquí para allá"* y si quieres avanzar entonces  
199 pues ya uno ve. Si hoy te toca hacer un lavabo, le toca barrer esto, desempolvar aquello... vas  
200 viendo, o sea, nos vamos diciendo lo que hay que hacer. Nos vamos turnando siempre. Y en  
201 cuestión de cocinar igual, mi hijo sabe o sea que no... no hay problema. En cuestión de planchar  
202 la ropa, pues él plancha la suya, mi hijo la suya que ya le enseñé al mayor, pues yo la mía y la  
203 del niño.  
204 E: Al final todos hacéis un poco todo, ¿no?  
205 MA: Sí, entre todos... esto es lo bueno porque ellos no me dejan toda la carga a mí de casa.  
206 No, no. En casa... o sea, el pequeño yo ya le enseño, hay que recoger los platos, hay lavarlos...  
207 le voy enseñando a poquito. Porque si no también, el día de mañana tiene que saber algo.  
208 Lo mismo que he hecho con el mayor lo hago con el pequeño. Todo a su tiempo, vas  
209 enseñándoles poquito a poco. Pues él ya dice pues *"mamá, ya te ayudo a doblar la ropa y así  
210 tu descansas un poquito"*. Luego le gusta estar conmigo cuando estoy ahí. Y entonces, no,  
211 nunca he tenido la carga sola en casa. Y con el tema del niño, siempre he contado mucho con  
212 la ayuda de mi marido, igual. Yo llegaba, él se iba... Yo hacía doble turno partido, entonces por  
213 las mañanas los niños con la canguro y ya a la tarde yo los tenía. A las seis o siete él ya llegaba  
214 del trabajo, ya no iba por noche entonces ya se quedaba con los niños. Yo le dejaba la cena a  
215 punto, más o menos y el los duchaba, les daba de cenar y echarlos a dormir.

(47:32 – 55:59)

216 E: Al final, el hecho que tuvieras menores responsabilidades en casa, entre comillas, supongo  
217 también favoreció el hecho de decir, me voy a montar mi negocio, ¿no? Quizás si hubieras  
218 tenido más responsabilidades, quizás hubieras buscado algo intermedio, unas jornadas un  
219 poco más reducidas...  
220 MA: Sí. Quizás, ¿no? Hubieses tenido ese problema. No, y como tenía la opción, cuando lo llevé  
221 al cole mi jefe nunca me prohibió de ir a buscarlo al cole, luego traerlo y llevarlo... tenía esa  
222 opción. Y ya pues a las cinco yo plegaba, entonces iba y lo recogía. Siempre te quedas en el  
223 parque, pues haces un poco de vida social, también así con las amigas... las mamás de los  
224 compañeros, ¿sabes? Entonces no tenía ese problema tampoco de vida social mía, ya digamos.  
225 Normalmente siempre cuchicheabas allí con algunas. A la hora de la salida del cole, entonces  
226 nunca tuve este problema. Y el día de fiesta, pues me relajaba más, ¿sabes? Hacemos con mi  
227 marido a fondo la limpieza en casa, y pues ya entre semana vas manteniendo.  
228 E: Es muy curioso, la verdad. ¿Así se me pasa por la cabeza, mirando a tus padres... dirías que  
229 has tendido a hacer una familia similar? ¿De lo que habéis aprendido también de los familiares,  
230 por ejemplo?  
231 MA: Claro, sí, sí. Claro, porque yo veía a mi madre y siempre había sido de negocio igual. Yo  
232 creo pues que lo he heredado de ella. Como te digo, ella tenía esto de la comida, en el mercado  
233 municipal. Luego dejó eso, luego tenía la panadería en casa que adaptó bien todo. Luego tenía  
234 una tienda donde se vendía de todo. También puso una tienda, entonces siempre ha ido ella  
235 de negocio en negocio. O sea, pienso que ya... siempre he estado detrás de ella. Yo pienso que

- 236 ya te crías con la mentalidad. Y pues dices, mira... si vas adquiriendo, vas haciendo. Todo es  
237 tener la voluntad para ir haciendo. Uno coge de la familia. Porque mira, ahora mi hermano,  
238 por ejemplo, el que me sigue, ahora mismo está comerciando, vendiendo a comercio. Tienen  
239 una tienda muy grande de juguetes, para temporadas de navidades, para carnavales y todo  
240 esto. Van renovando, en tiempo de escolares... también van renovando. También traen  
241 mercadería de un sitio que hace frontera de Chile que hace frontera con Bolivia. Entonces te  
242 va más barato, entonces en la tienda que ellos tienen, pues la van vendiendo. O sean siempre  
243 van de negocio porque siempre se les han inculcado. El que tiene las dos carreras que te digo  
244 que es el jefe de uno de los mejores bancos de mi país, él también tiene un negocio/bar (ríe).  
245 ¡Porque yo le digo, véale! *"Siempre tiene que ir pensando no sé qué, no sé cuántos y tratar de*  
246 *ir ahorrando, no se gaste todo"*. La verdad es que no sé, siempre los inculcaba, sí. Nos tenemos  
247 una confianza única entre los tres. Somos cinco nosotros, con mis dos hermanas mayores. Pero  
248 nosotros tres, digamos, estamos más unidos los tres. Mi hermana, la mayor vivió ahí, pero yo  
249 con mi hermana la mayor no somos... de *"hola, no sé qué, ¿cómo está?"* Una visita y ya está.  
250 En cambio, mis hermanos son muy diferentes conmigo. Mi mamá dice siempre que como  
251 usted es como su segunda madre, que siempre les enseñaba yo, y yo siempre les había  
252 enseñado a ellos que la tenían que respetar y hacerle caso. Entonces, todo lo hablan conmigo.  
253 Hasta mira, si mi hermano gana el dinero que gana con su sueldo me dice *"mira, vos a hacer*  
254 *esto, esto, esto lo voy a pagar, esto me queda, ¿qué te parece si le invierto un poco más en el*  
255 *negocio?"*. Y le digo a veces, pues usted ya es grandecito, ya puede decidir. Y dice *"¡No! Que*  
256 *tú me tienes que decir porque si no luego me quedo ahí al aire"*. Ya más o menos le voy guiando  
257 y le digo. Nunca ha habido esa desconfianza. O yo con la ayuda que he tenido más o menos de  
258 del tema finanzas le he ido preguntado a él. Entonces por eso creo que no me ha hecho falta  
259 ir al ayuntamiento y tal.  
260 E: En el ayuntamiento, lo que me estoy encontrando, es que muchas mujeres tenían el  
261 problema que tampoco conocían que existían estas ayudas... porque no preguntaron o porque  
262 no se vendieron bien, no hay un mecanismo para que la gente vaya...  
263 MA: Es que yo no sabía, ¿eh? Ya te digo que tampoco yo, pues nunca se portaron mal. Siempre  
264 me ayudaron en todo lo que pudieron. En el tema del papeleo y tal. Esa fue la gran ayuda que  
265 ellos me agilizaron los papeleos y tal y cual. Nunca se han portado mal el ayuntamiento, la  
266 verdad es que muy bien, muy buena gente. Lo único que hice en la OPE fue renovar el  
267 certificado de manipulación de alimentos porque justamente ya se me caducaba y claro,  
268 preferible que lo tengas vigente. Entonces fuimos con ellos, con mi marido y renovamos los  
269 dos. Estamos todos al día con el papeleo. A mí me gusta tenerlo todo en orden porque si no  
270 luego se un cachondeo. Te pillan por cualquier cosa y mira, prefiero tenerlo todo en orden y  
271 todo en su sitio. Y la limpieza siempre manteniendo su orden. Aquí como hay que limpiar bien,  
272 luego desinfectar y haces como doble limpieza. Mi marido es muy maniático con la limpieza.  
273 Si puede fregar diez veces a la noche, lo friega (ríe).  
274 E: Mejor, mejor. Que esto es difícil de encontrarlo también, ¿eh?  
275 MA: Y ahora con lo del baño, ya... está todo el rato desinfectando y no sé qué... y aquí el solo,  
276 a la que se puede, vamos barriéndolo y fregándolo con lejía para que todo esté neutralizado.  
277 Hay que tenerlo todo desinfectado.  
278 E: A ver con la vacuna...  
279 MA: A ver si aparece ya porque si no...  
280 E: Bueno, dijeron que ahora sí que tenían una... bueno, pero esto ya que en principio ya hemos  
281 terminado o sea que, muchísimas gracias.

## ENTREVISTA F

Fitxa d'entrevista F	
Entrevistada (acrònim)	CR
Perfil d'emprenedora	Espanyola, nivell mig/alt d'estudis (grau superior), sector no sexualitzat, sense responsabilitats familiars.
Sector del negoci	Lleure educatiu i sociocultural
Data i hora de l'entrevista	Diumenge 23 d'agost de 2020, a les 18:00h
Lloc de l'entrevista	Entrevista indirecta
Durada de l'entrevista	-

*Aquesta darrera entrevista s'ha realitzat de manera no presencial i en format escrit degut a les complicacions pel que fa a horaris i condicions materials de l'entrevistada. S'ha partit a fer arribar l'entrevista via correu electrònic i poder ser resposta per l'entrevistada. Finalment reenviada de nou un cop completa per la mateixa via.*

### Respostes entrevista F completa

- **Per començar, em podries dir, si us plau, l'edat, nacionalitat i la formació que tens? Has cursat en algun moment cursos d'emprenedoria o assessorament? [Esperit emprenedor, competències empresarials].**

1 Tinc 21 anys, nacionalitat espanyola. L'any 2018 vaig cursar el curs de monitora de lleure  
2 infantil i juvenil, a la fundació Pere Tarrés de Barcelona. Durant dos anys m'he format com a  
3 educadora infantil a un CFGS d'Educació Infantil i ara actualment estic gestionant la meua  
4 pròpia empresa de lleure infantil i juvenil.  
5 No he pogut gaudir d'haver cursat algun curs d'emprenedoria o assessorament. Però la  
6 motivació principal i que porta a que desenvolupi i faci créixer aquesta part emprenedora que  
7 hi ha dins meu és el fet que des de petita he estat a la botiga de la meua mare, i m'agradava  
8 molt observar com la meua mare feia les feines i gestionava la botiga, cosa que em portava a  
9 mi a jugar a ser ella i a tenir la meua botiga. Però a mesura que m'he anat fent gran i que m'he  
10 introduït al món laboral sempre he ensopegat amb empreses que estaven dirigides per homes  
11 i que com a dona, et feien sentir inferior i sense capacitat per poder pujar de "classe" dins de  
12 l'empresa. Per exemple, en lo personal, en aquestes empreses de lleure ser coordinador/a és  
13 més fàcil de ser-ho si ets home que dona, pels rols que s'acaben creant d'amistats o interessos  
14 que al final, o entres en el joc o et quedes sempre allà on has començat... I acaba convertint-  
15 se per una mateixa una frustració cada cop que hi vas a treballar perquè sents que aquesta  
16 vocació que tinc pels nens i que des de ben petita va néixer en mi, aquestes empreses  
17 aconsegueixen atrapar-te i estancar-te... No deixen ascendir a les noies, casualment tots els  
18 nois són els que poden optar a millor posició dins de l'empresa; a nivell econòmic pels sous. Hi  
19 ha clares diferències entre sexe femení i masculí.



- **Consideres que vius còmodament a partir dels ingressos actuals? I abans d'emprendre? [nivell de vida, hàbits de consum, manteniments de la llar com calefacció, llum, etc.]**

20 A nivell econòmic, durant el primer any he estat molt còmode amb el què cobrava perquè no  
21 tenia despeses, però a mesura que han passat aquests anys he observat que com a monitora  
22 de lleure, i a vegades dur a terme funcions que no consten com a monitora sinó com a  
23 coordinadora, el què guanyo a final de mes és pobre.  
24 Malgrat això, actualment estic oferint un servei de lleure a una empresa que puc dir que estic  
25 còmode amb els ingressos que se'n desprèn.

- **En la teva empresa, han tingut alguna incidència les polítiques empreses per l'Ajuntament/ Tens constància dels diversos serveis/programes/accions entorn l'emprenedoria? T'han suposat algun impacte? N'han tingut algun benefici? Què en canviaries per millorar-les o creus que són susceptibles a les necessitats de la dona? [Adequació de les polítiques a les necessitats de la dona emprenedora]**

26 Totalment. Comptar amb les ajudes per part de l'Ajuntament suposa un benefici per l'equip  
27 de monitores indispensable, ja que ens permeten tenir més marge econòmic per poder-lo  
28 invertir en el material necessari pel desenvolupament de les activitats, i per poder oferir un  
29 sou adequat i equilibrat pel què es tracta la tasca de monitor/a.  
30 Tot i això, durant el transcurs escolar no hi ha cap incidència per part de l'Ajuntament, a nivell  
31 formatiu o programes en general.

- **Què et va portar a ser emprenedora i per quins motius o objectius en ment? [Situació familiar, promoció laboral, temps d'oci, desig intrínsec de muntar un negoci, familiars amb negoci/propietats]**

32 Aquesta necessitat d'emprendre fou donada perquè durant molt de temps treballant en  
33 l'àmbit del lleure observes que necessites emprendre i innovar per poder adquirir i aconseguir  
34 una bona posició dins d'una empresa. Tanmateix es tracta d'una decisió recent en la que tot  
35 just he iniciat a treballar-hi, i a més a més del motiu anterior s'hi barregen necessitats  
36 personals de tenir una estabilitat econòmica i familiar, i un desig de promoure'm laboralment  
37 per també compartir-ho amb les companyes.

- **Quin va ser el teu primer treball i els següents, fins que vas arribar a decidir emprendre? [Creus que el fet de ser dona ha influït en la teva trajectòria laboral?]**

38 El meu primer treball fou a inicis del 2017 a una empresa de lleure infantil i d'animació.  
39 Totalment, va influir moltíssim que fos dona perquè mentre hi vaig ser tant econòmicament,  
40 com a nivell laboral van prioritzar els homes i a les dones que hi formàvem part sempre ens  
41 tenien en consideració per sota dels altres, fent que sempre féssim feines de "*cuidar i arreglar*"  
42 i a nivell econòmic observar una diferència bastant gran. També he estat fent altres feines fora  
43 d'aquest àmbit de manera puntual en el sector de la rebosteria i d'atenció al públic en petits  
44 comerços.

- **En relació al treball actual (o en l'acció d'autoocupar-se), com consideres que en són les condicions? [Activitat econòmica, grans grups d'ocupació/tasques en el lloc de treball, situació professional, dimensions del centre de treball, anys d'antiguitat, tipus de contracte assalariats, jornada i tipus d'ingressos], i la qualitat? [Condicions ambientals, ergonòmiques, de seguretat i psicosocials, mobilitat laboral, satisfacció en el lloc de treball, formació, relacions laborals, conciliació laboral/familiar]**

45 Actualment, em trobo fent un servei en una escola en les quals les tasques en el lloc les hem  
46 organitzat de manera equitativa i segons la professionalitat individual de cadascú. Es tracta  
47 d'una petita empresa, el qual facilita moltíssim que hi hagi un salari digne per les treballadores  
48 que hi som, actualment estem jo com a directora i monitora, i una noia que també he  
49 contractat per donar-me suport. La jornada serà de 6 hores al dia laborables, tot i que no  
50 descarto que hagi de fer personalment més hores. Realment oferir aquests servei porta molta  
51 feina que no es veu, organitzar les planificacions, pressupostos, compra de materials... has  
52 d'estar una mica per tot. En concepte d'ingressos, considero que és adequat per la feina que  
53 es realitzar, segons conveni. Per altra banda, el nostre contracte és d'obra i servei, actualment.  
54 És un treball estacional i durant el curs acadèmic no tenim activitat. Nosaltres, tant en les  
55 condicions ambientals, de seguretat i psicosocial estan cobertes i es tracten de manera  
56 adequada i tenint en compte les necessitats de cada persona sense jutjar o obligar.  
57 Pel que fa a la mobilitat laboral és una empresa la qual les persones que hi treballen han de  
58 mobilitzar-se, però és quelcom que es té present en l'equip per poder adaptar les jornades  
59 laborals. Com que encara estem començant, com a plantilla fixe sols em trobo jo. A partir  
60 d'aquí i en funció del servei contracto a altres treballadores, siguin homes o dones, amb les  
61 quals cregui que hi puc treballar bé. Que sumem i podem aportar coses "xules" als infants.  
62 La feina sempre acaba essent força satisfactòria. Al ser una petita empresa i quan es treballa  
63 en equip, que sol ser habitual, ajuda a que hi hagi un bon clima de feina. Ja no sols per la feina  
64 en sí que acaba essent més agradable i et pots deixar portar més, sinó també en les relacions  
65 de complicitat amb les companyes de feina.  
66 Sobre la conciliació, salvant els casals d'estiu que poden ser molt exigents a nivell d'horari, en  
67 lo general considero que hi ha una bona conciliació laboral. El setembre realitzaré, junt a una  
68 companya, un servei el qual hi dedicarem unes 6 hores diàries.

- **Si poguessis canviar alguna cosa de la teva feina, què canviaries? [obstacles per aquest canvi]**

69 Actualment no canviaria res en la meua empresa. Si hagués de criticar quelcom de l'empresa  
70 de lleure on havia treballat, hi canviava la jerarquia que hi havia. Ja que suposa una dificultat  
71 en el moment de treballar i perquè s'observa de manera directa i intrínseca dins de l'empresa  
72 que la posició de la dona no està valorada. Poder fer aquest canvi, tot i tenir el recolzament de  
73 l'equip de monitores/es, en el seu moment, tindria un obstacle allà: que promoure aquest  
74 canvi suposaria enfrontar-se als "jefes" i a l'equip de coordinació en el que tot són homes. Com  
75 a dona, en dificultaria la llibertat d'expressió i poder arribar a un pacte entre tots, ja que són  
76 homes que ja poden portar el temps que et puguis imaginar, però que realment no tenen gaire  
77 desenvolupat el poder escoltar els altres, i sobretot a les dones.  
78 Si l'empresa que estic fent tira endavant procuraré fer-la més horitzontal. On totes hi podem  
79 dir la nostra, que tant pot sumar al directora com una monitora que acaba de començar, però  
80 que se li noti la vocació per fer les coses bé.

- **Com t'agradaria que fos la teva projecció laboral d'ara a aquí uns anys i com creus que acabarà essent? [Garanties de sostenibilitat, creixement, estancament, liquidació, etc.]**

81 Vull pensar, creure i m'agradaria poder dedicar-me a la meua vocació dels infants íntegrament,  
82 i poder créixer com a emprenedora per poder tenir algun que altre projecte al meu càrrec amb  
83 un equip potent. Per ara, sols tinc encàrrecs de curta durada i no em donen per tenir un sou  
84 estable. Així que m'agradaria poder tirar endavant l'empresa de lleure. Tenir una xarxa  
85 d'escoles que els agradi el servei que ofereixi i contactes que em permetin establir-me, tenir  
86 el meu propi material... En definitiva, poder viure de treballar amb els nens i nenes.

- **Com és la teua unitat de convivència, situació familiar actual? Fills al càrrec, persones dependents? [Presca de decisions en la cura de la llar/malalts, disponibilitat temps d'oci, tensions o desacords]**

87 La meua unitat de convivència actualment està constituïda per la meua mare, la meua  
88 germana, el meu pare i jo.

89 La presa de decisions en la cura de la llar i dels malalts està tradicionalment mal vist si l'home  
90 de la casa ho ha de dur a terme. Sempre ha de ser la meua mare o les filles. A casa meua entre  
91 que el seu pensament es tracta dels més tradicionals que hi ha i això de la equitat en les  
92 tasques els costa d'entendre. Podria dir-te que la repartició i la presa de decisions més  
93 importants ho fa l'home de la llar mentre que les cures de la llar i dels malalts ho fan les dones.  
94 Amb això que et comento, pots arribar a llegir entre línies i no vas mal encaminat que molts  
95 cops es creen tensions entre les filles, pensament més lliure i obert, i els pares, pensament  
96 tradicional i tancat, per discutir tots aquests desacords dins de la llar que ens trobem com a  
97 dones (frega sempre, cuina sempre, aixeca't a portar-ho tot, etc.)

- **Quina creus que és la relació de responsabilitats de la cura de la llar envers la parella? [Presca de decisions en la cura de la llar/malalts, disponibilitat temps d'oci, tensions o desacords]**

98 Actualment no visc amb parella i no tinc fills a càrrec, tot i que m'agradaria moltíssim, però  
99 perquè arribi aquest moment sé (i m'enfada pensar així) perquè és com ens han ensenyat a  
100 pensar i a que ha de passar tot de la manera tradicional i dels nostres progenitors que haig de  
101 tenir una estabilitat econòmica, una llar i sé una mica més gran. Tot i que hi ha una part de raó  
102 en molts factors que intervenen per poder educar a un infant de la millor manera (dels  
103 esmentats anteriorment), jo penso i estic segura que si ara estigués embarassada ho  
104 gestionaria i ho faria molt bé. Tinc l'esperit maternal despertat molt intensament.

105 Si que et puc parlar de la gestió de responsabilitats i la relació envers la parella durant la  
106 convivència quan hem estat junts: partim que ja és des del minut zero una relació sana amb  
107 molta cura, llibertat, respecte i igualtat entre els dos. Fet que es reflecteix en el moment del  
108 repartiment de les tasques a la llar quan es dona el cas, sigui a casa seva o a casa meua. Ja que  
109 ell no té cap poder superior sobre mi (ni jo amb ell) per ser home o dona i això facilita que fem  
110 feines de qualsevol tipus sense estigmatitzar-la sobre si és un gest masculí o femení.

111 En un futur com veig la meua parella estant jo embarassada? Primerament espero que sigui la  
112 mateixa amb la qui tinc relació actualment, però no et puc dir com ho veig perquè et parlaré  
113 del què a mi m'agradaria. Si que és veritat que quelcom que penso que ell si que sé que farà  
114 o intueixo serà lluitar per tenir els seus permisos i més disponibilitat per dedicar-la a la seva  
115 família i poder fer el rol de pare en totes les seves lletres i deixant que la dona pugui també  
116 dedicar-se temps a ella mateixa després del part. T'ho podria resumir en una frase per no  
117 donar tantes voltes: un pare que trenca estereotips i rols estigmatitzats.

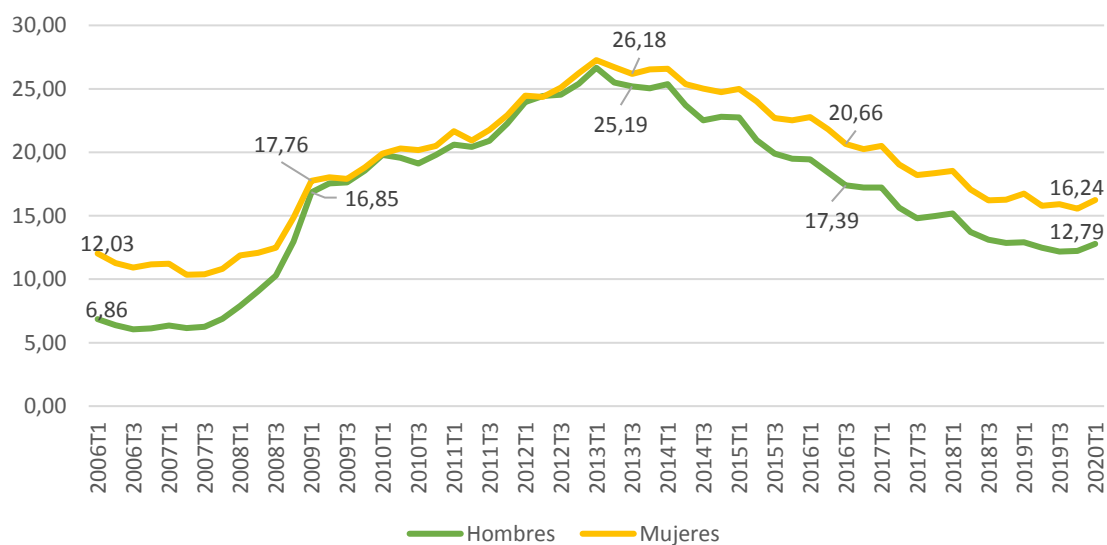
- **En algun moment s'ha demanat ajuda domèstica externa o s'ha plantejat tenir-la? [Indagar en el perquè, hores, costos, qui els paga, etc.]**

118      Quelcom que a casa meva sempre s'ha fet després d'un embaràs és deixar que la dona no  
119      treballi o estigui força temps a casa, mentre que l'home sustenti la casa i que després es deixin  
120      els infants a casa els avis. Jo només mantindria i no abusaria massa de deixar els infants en  
121      mans dels familiars, aprofitaria tots els instants al costat del meu fill i després ja plantejaria la  
122      possibilitat de que vagi a la llar d'infants.  
123      A la meua unitat de convivència mai hem hagut de demanar ajuda domèstica externa, ja que  
124      al pis de baix hi havia els meus avis i era qui s'encarregaven dels nets. Si que és cert que en  
125      situació de malaltia dels meus avis o quan s'ha necessitat d'anar als hospitals, normalment se  
126      n'encarregava la meua mare dels tràmits i fins i tot de vetllar nits per donar-los suport. Jo com  
127      a molt hi he ajudat a casa fos per fer algun encàrrec o fer el menjar.

- **Davant una situació d'embaràs i del naixement d'un bebè, t'agradaria seguir el model que has viscut a casa dels teus pares? Tens intenció de reduir la teua jornada per gestionar les noves responsabilitats? [Indagar la classe social i divisió de tasques de pares i imaginari de lo relatiu a la maternitat]**

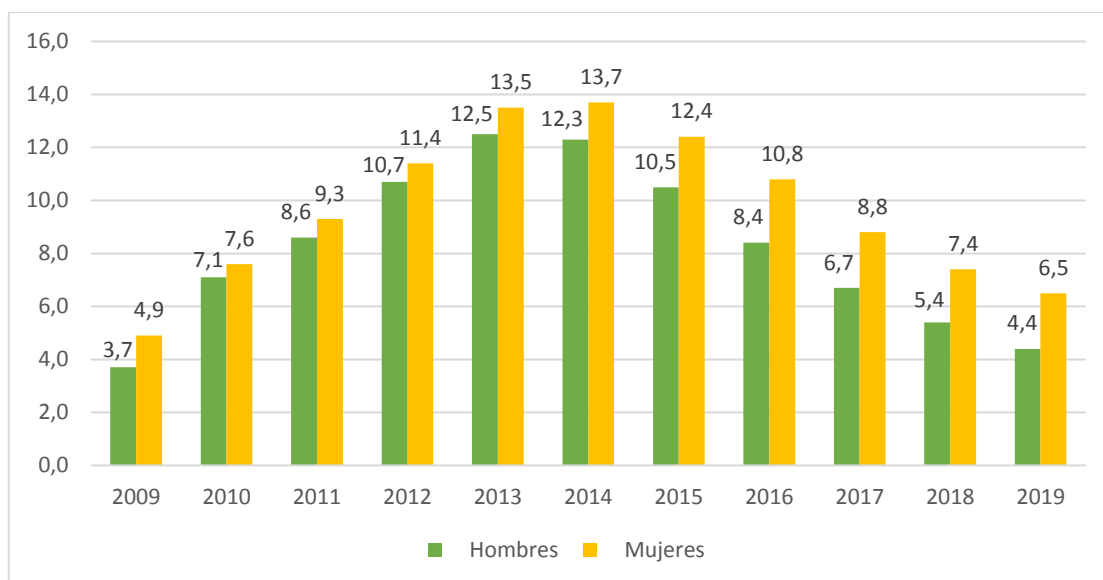
128      Si en aquest moment visqués una situació d'embaràs i naixement d'un bebè, no m'agradaria  
129      seguir el model de casa dels meus pares. M'agradaria que hi hagués unes cures entre la dona  
130      i l'home bonica, m'agradaria que hi hagués una igualtat o fos si més no equitatiu que els dos  
131      poguessin reduir-se les jornades laborals sense haver de patir conseqüències o repercussions,  
132      i que els dos poguéssim tenir la mateixa importància en les responsabilitats com a pare i mare.  
133      Actualment, no estic seguint el model de viure dels meus pares intento sempre trencar  
134      aquestes barreres de pensaments tant tradicionals, i que segons com inconscientment ens fan  
135      mal als humans.  
136      A la meua unitat de convivència vam haver d'adaptar les jornades laborals (la botiga familiar  
137      que portava la meua mare) quan el meu avi va posar-se malalt i havíem de fer-nos càrrec.  
138      Aquesta etapa va ser realitzada amb molta facilitat i sense obstacles ja que la meua mare era  
139      qui tenia paraula a la botiga al ser autònoma.  
140      Personalment, en el moment del lleure i treballant en casals quedar-te embarassada significa  
141      un canvi d'etapa laboralment, ja que en l'àmbit de lleure més enfocat cap a colònies escolars,  
142      combinar-ho és molt complicat i difícil de gestionar perquè és un tipus de feina que volen les  
143      persones sempre al 100% i estar embarassada no està massa ben vist per poder treballar. En  
144      canvi en un casal d'estiu pots tenir més dret i més facilitats a combinar-ho si partim que a  
145      l'equip hi ha una relació equitativa entre sexes i el pensament tancat queda enrere.

**TAULA 1. Evolució de la taxa d'atur per sexe a Espanya (2006-2020)**



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.

**TAULA 2. Evolució taxa d'atur de llarga duració (major o igual a 12 mesos) a Espanya (2009-2019)**



Font: Elaboració pròpia a partir de l'INE.